Buchzusammenfassung: **Was sind meine Stärken?** – Entdecke was in dir steckt
ISBN 978-3-86936-693
Autorin Svenja Hofert
Zusammengefasst und Zitiert von Sebastian Faber, März 2017

Erkennen von Stärkenprofilen „für Menschen die Schwierigkeiten haben, sich selbst und ihre Stärken richtig zu verorten." S.9

„Was kann ich eigentlich wirklich ?
Welchen Mehrwert stifte ich mit meinen Stärken ?
Was bringe ich meinem Team ?" S.9

Typische Phrasen/Standart/0815 Antworten über Stärken:

„

1. Kommunikationsstark
2. Organisationstalent
3. Teamplayer
4. analytisch
5. empathisch
6. kreativ
7. zuverlässig" S. 9

„Diese sieben Stärken führen meine inoffizielle deutschsprachige Hitliste an. Sie treffen auf jeden mehr oder weniger zu. Und deshalb sagen sie nichts." S.10

„In <<Die Welt der Stärken>> erfahren Sie alles über den wundervollsten Schatz, den wir Menschen haben, weil er uns so einzigartig und besonders macht." S.11

A. Wie Sie Stärken bei sich und anderen aufspüren

„Je weiter entfernt Sie zu einer Person stehen, desto schwieriger wird es, sieben plus/ minus zwei Stärken zu finden, aber mit etwas Nachdenken geht auch das." S. 13

„fünf Leitstärken […]. Es sind die fünf führendenden Stärken. Jene Stärken, die vorangehen und die Kutsche Ihres Lebens und Ihrer Karriere ziehen." S.14

Fünf Leitstärken:

(A) denken (Denker)
(B) dteuern (Lenker)
(C) sprechen (Kommunikator)
(D) organisieren (Manager)
(E) kreieren (Künstler)

vgl. S. 14

Handlung 1 im Seminar: Stärken von Teilnehmern niederschreiben lassen

„machen Sie dich mal die Probe aufs Exempel. Schreiben Sie Ihre Stärken auf einem Blatt Papier auf." S.14

Handlung 2 im Seminar: Analyse der Ergebnisse

„Hier wirken zwei Phänomene: Wenn wir uns selbst fragen, werden wir oft Stärken benennen, die eher pauschal und allgemein klingen. Wenn uns überhaupt welche einfallen, denn für uns selbst sehen wir Stärken oft nicht oder wir drehen uns im Kreis um die immer selben Dinge." S. 15

„Eine Stärke, die eigentlich nichts aussagt, weil sie zu wenig konkret ist, ist wenig wert.

Konkretisieren Sie also wann immer möglich. Bringen Sie Aussagen eine Ebene tiefer.

Stärken sind Fähigkeiten und Fertigkeiten, die uns meist leichtfallen; sie sind nicht anstrengend." S.15

„Stärken entstehen immer aus dem Vergleich. Und ein Vergleich ist nur möglich, wenn wir uns in Beziehung zu anderen setzen. Eine Stärke die jeder hat, ist keine Stärke." S. 16

„Also, was meinen Sie genau, wenn Sie von der Stärke X sprechen?" S. 16

B. Wann ist eine Stärke eine Stärke ?

„Viele Menschen haben kein Gespür für eigene Stärken, weil sie glauben, dass etwas, das einfach ist, keine Stärke sein kann.

Das Gegenteil ist der Fall.

Suchen Sie Stärken dort, wo Ihnen etwas leicht von der Hand geht und nicht anstrengend ist. Jedenfalls nicht negativ anstrengend. […]

Viele Stärken sind Übungsstärken. […] Stärken wachsen […] jede Stärke […] [hat] Teilstärken."

Eine Stärke ist also eine Stärke, wenn:

(A) Sie charakteristisch für Sie ist,
(B) Sie sie gern mögen,
(C) Sie sie gern wachsen lassen wollen – bis zu einem Entwicklungsgrad, den Sie bestimmen

Vgl. S. 17

B.1 Stärken und Talente

In diesem Sinn ist das Talent ein Mensch mit einer besonderen Begabung. Dabei interessieren sich Unternehmen ausschließlich für kognitive Begabungen, also solche, die mit Intelligenz zu tun haben. […] Das Talent ist eine Produktivkraft. Es zählt nur, wenn es wirtschaftlichen Nutzen bringt." S.17

„Wer besitzt schon etwas [an Talenten] von Geburt an? Es ist vielmehr so, dass bestimmte Dinge einem eher zufallen als andere. […] Man kann es nicht erklären. Es kommt nicht von der Übung. Es ist da." S. 18

„**Talente** sind Veranlagungen eines Menschen, in bestimmten Feldern besser zu sein als andere – sie müssen nicht entwickelt sein.

Stärken dagegen sind entwickelte Talente, aber auch durch Übung entstandene Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Stärken fallen nicht vom Himmel.

Nur **Talent** zu haben reicht […] nicht." S. 18

C. Stärken und Schwächen

„Schwächen treten in zwei Formen auf. Die eine Form der Schwäche verhindert das Besserwerden und den Erfolg.

Diese Schwächen stehen den eigenen Stärken als Hürden im Weg.

Ich sage bewusst – den eigenen Stärken!

Schwächen sind nur dann Schwächen, wenn sie Stärken behindern." S. 18

„Es gibt noch eine weitere Art von Schwächen: Das sind ins Negative übertriebene Stärken. […] Im Grund handelt es sich bei diesen Schwächen um schlecht dosierte Stärken, einer versalzenen Suppe vergleichbar." S. 19

„Wir wollen also daran arbeiten, ein richtiges Gefühl für den positiven Wirkungskreis einer Stärke zu entwickeln." S. 19

„Wie ist das bei Ihnen? Haben Sie >>überdosierte<< Stärken? Was können Sie tun, um diese auszubalancieren?

C.1 Schwächen, die keine sind

„Wir sehen oft Schwächen, die keine sind. […] Oft sind es solche Erlebnisse [also Misserfolge], die uns glauben lassen, Dinge nicht zu können, die wir eigentlich könnten. Wir scheitern in der Matheprüfung, versagen beim Bockspringen, werden ausgelacht, belächelt oder verhöhnt.

Danach gibt es zwei Möglichkeiten: Entweder wir stellen uns den Situationen wieder oder wir meiden sie.

Die meisten werden sie meiden – ohne zu ahnen, was sie dabei verpassen.

Das ist mir ein besonderes Anliegen.

Wenn Sie sich mit Stärken und Schwächen beschäftigen, dann lernen Sie zu unterscheiden, was Sie wirklich **nicht** können und was Sie aufgrund eines Misserfolges aufgegeben haben. […] Erfolg hat mit Wiederholung, Dranbleiben, Frustrationstoleranz und Willenskraft zu tun." S.19, 20

„Sind Sie wirklich drangeblieben? Oder haben Sie oft zu früh aufgegeben?

C.2 Stärken psychologisch betrachtet

„Der Mensch ist so, wie er ist, seine Intelligenz und seine Eigenschaften sind angeboren und entwickeln sich mehr oder weniger automatisch in eine weitgehend vorbestimmte Richtung." S.21

C.3 Warum wir unsere Stärken oft falsch bewerten

„Stärken-Fehlsichtigkeit ist weit verbreitet. Das liegt daran, dass Stärken eng mit unserem Selbstbild verzahnt sind.

Dieses wiederum beruht auf Einstellungen, Wertehaltungen und tief verankerten kulturellen Glaubenssätzen." S. 22

„Wie viele Menschen haben für dieselbe Sache positives und negatives Feedback bekommen?

Was eine Stärke ist, liegt also auch im Auge des Betrachters. Nicht jedem gefällt das Gleiche. […] Gehen wir woanders hin – in ein anderes Unternehmen oder ein anderes Land -, werden wir oft anders wahrgenommen. Damit verändert sich auch unsere Sicht auf Stärken." S.22

„Unterschiedliche innere und äußere Maßstäbe und Wertehaltungen beeinflussen das Bild der Stärke. […] Eine Rolle spielt auch verzerrte Wahrnehmung. So glauben Menschen, dass sie etwas richtig tun, wenn sie kein Feedback erhalten, dass >>stopp<< signalisiert.

Feedback, negatives wie positives, führt normalerweise zur Selbstkorrektur, wenn es angemessen ist und fair verteilt wird. […] Die Folge ist, dass etwas als Stärke gesehen wird, das keine ist." S.23

„Kennen Sie Beispiele für Stärken-Fehlsichtigkeit?"

C.4 Wie Stärken mit Selbstbewusstsein zusammenhängen

„Stärken sind relativ zum Selbstbewusstsein.

Je geringer Ihr Selbstbewusstsein, desto weniger Stärken werden Sie sich zuschreiben und desto vorsichtiger werden Sie auf Fragen dazu antworten.

Sie trauen sich die Dinge einfach nicht zu. Das führt oft dazu, dass Sie sie auch nicht machen. […]" S. 24

C.4.1 Wie stark ist Ihr Selbstbewusstsein ?

„Fehlendes Selbstbewusstsein wirkt aber auch auf andere Stärken negativ." S. 24

(Selbstbewusstseins-Check abscannen / kopieren)

„Oft erklären sich sehr niedrige Werte [beim Selbstbewusstseins-Check] durch ein Stärken entziehendes Umfeld. Wenn Sie von Ihrem Chef immer wieder hören, dass Sie nicht gut sind, wenn Sie ständig kritisches Feedback erfahren oder auch garkeines, so verändert dies Ihr Selbstbewusstsein.

Auch wenn Sie gegen Ihre Stärken arbeiten müssen, erreichen Sie diesen Effekt. Wenn Sie also den ganzen Tag Kalkulationen erledigen müssen, dies aber weder können noch mögen, leidet der Selbstwert. […] Stärken-Entwicklung ist nur da möglich, wo Sie Stärken nutzen können." S.25

C.5 Wie gut kennen Sie sich ?

„sehen Sie, dass neben dem Selbstbewusstsein ein weiterer Punkt mitspielt – die Selbstkenntnis.

Kennen Sie sich gut ?

Gute Selbstkenntnis ist nur möglich, wenn Sie über sich reflektieren.

Je weniger wir uns selbst kennen, über uns nachdenken und uns von anderen einschätzen lassen, desto unklarer sind uns unsere Stärken, desto niedriger die Selbstkenntnis.

Zu guter Selbstkenntnis gehört auch ein Verständnis, wie andere einen sehen."

(Test S. 26 abscannen / kopieren)

Auswertung
Gute Selbstkenntnis ist vorhanden, wenn Ihre Werte zwischen 16 und 20 liegen.

C.5.1 Tankstellen für Ihre Selbstbewusstsein

„Das Selbstbewusstsein ist oft besonders schwach, wenn Sie in Ihrem aktuellen Job wenig Stärken nutzen können und verunsicherndes Feedback erhalten.

Oft ist es in so einer Situation kaum möglich, Stärken zu fühlen.

Hier hilft der Weg nach draußen.

Besuchen Sie Seminare, […] machen Sie Dinge, die Sie gerne tun.

Das sind Tankstellen für Ihr Selbstbewusstsein – Gelegenheiten um sich selbst zu spüren." S. 27

C.6 Der Fischteicheffekt oder warum Stärken immer relativ sind

Stärken haben eine seltsame Angewohnheit.

Sie verhalten sich nicht nur relativ zu Ihrem Selbstbewusstsein, sondern auch sonst zu Ihrer Person.

Sie sind wie ein Schatten, der größer und kleiner wird – je nachdem, in welchem Umfeld Sie sich bewegen.

Es ist also besser, ein großer Fisch in einem kleinen Teich zu sein als ein kleiner in einem großen [Becken].

Den Fischteicheffekt sollten Sie vor allem dann im Hinterkopf behalten, wenn Sie vor einer Studien oder Ausbildungsentscheidung stehen oder Menschen dazu beraten. […]

In welchem Teich schwimmen Sie ? Wo sind Sie ein großer Fisch – und wo ein kleiner ? S, 27, 28

D. Wie Sie Ihre Stärken entwickeln

„Um Ihre Stärken entwickeln zu können, sollten Sie sie identifiziert haben.

Zur weiteren Stärken-Diagnose können Sie zwei unterschiedliche Zugangswege gehen, die am Ende auf dieselbe Straße führen:

D.1 Das Selbstbild

D.2 Das Fremdbild

„Wenn dreißig, vierzig Menschen, die Sie kennen, Ihre Stärken ähnlich beschreiben, so sagt dies mehr aus, als wenn dreißig, vierzig Personen Ihnen fünf Punkte bei Kreativität geben, die sie auch jemand anderem geben würden.

Diese Methode ist sehr wertvoll für jeden. Sie hat keinen Haken, nur Grenzen.

Die Grenzen sind dort, wo eine Stärke für andere nicht sichtbar ist.

Sie liegen auch im beschränktem Wortschatz für Stärken.“ S. 29, 30

D.3 Fazit

„Letztendlich brauchen Sie beides – Selbst und Fremdbild-, um ein selbstärkendes Gesamtbild zu bekommen und an stärken arbeiten zu können und sie zu entwickeln.

Stärken sind nicht statisch! Sie verändern sich laufend.

D.4 Stärken-Entwicklung – eine wunderbare Entdeckungsreise

Eine Stärke ist nie fertig.

Sie sind zudem jederzeit in der Lage, neue Stärken zu entwickeln.

Auch in Bereichen, von denen Sie es niemals glauben würden.

Wissen Sie, was im Alter von 10, 12, 14 und 16 Jahren Ihre wichtigste Stärke war?

Möglicherweise haben Sie es vergessen.

Vielleicht war es etwas, das heute nicht mehr wichtig ist.

Vielleicht ist es aber immer noch relevant.“ S. 30,31
„Wir können immer wieder etwas Neues lernen und neue Stärken entwickeln.“ S. 31

E. Die Formel für Ihre Veränderung nutzen

„Drei Dinge spielen bei jedem Menschen eine Rolle:

[1.] ÜBUNG
[2.] WOLLEN und
[3.] KÖNNEN

[…] Können entwickelt sich, wenn etwas leicht fällt und viel geübt wird.

Warum Dinge leichtfallen, ist manchmal schwer zu ergründen.“ S.32

E.1 So >>ist<< es: Stärken vermessen

„Können ist nicht gleich Können. […] Können lässt sich nur über den Vergleich beschreiben. […] Eine Vergleichsgruppe [mit den gleichen Stärken] ist Ihre Zentimetermaßband, denn nur, wenn Sie diese für sich definieren, können Sie sich selbst verorten.

Entscheiden Sie sich für einen Bewertungsmaßtab […]. Vielleicht ist es primär Ihr Selbstbild, vielleicht auch Ihr Fremdbild.“ S. 32, 33

E.2 So >>soll<< es sein: die nächste Entwicklungsstufe

„Um eine Stärke weiterzuentwickeln, brauchen Sie ein Stärken-Ziel,

ein >>Da-Will-ich-hin<<.

Man könnte es auch >>Soll<< nennen.

Um das Soll, also das Stärken-Ziel, zu erreichen müssen Sie üben.“ S.33

„Im nächsten Schritt geht es darum, eines dieser Stärken-Ziele zu definieren. […]“. S. 34
„Sie müssen den Antrieb haben, besser zu werden. Sonst bleiben Sie Ihr Leben lang an derselben Stelle stehen. Vergessen Sie nicht: Wir entwickeln Stärken, wenn wir uns dafür entscheiden. Sonst bleiben wir stehen.“ S. 34

E.3 Lassen Sie sich bei der Stärken-Suche anregen

„Ich möchte mit dem StärkenNavigator […] Orientierung bieten, aber keine Typisierung.“ S. 35

F. Den StärkenNavigator nutzen

F.1 Ihre Fokusstärke finden

Leitstärken	=	„sind Stärken, die Sie am besten beschreiben, Sie durchs Leben oder einen Lebensabschnitt führen und tragen“ S.37
Fokusstärken	=	„eine Stärke, die im Moment im Mittelpunkt steht, im Zentrum der Aufmerksamkeit hinsichtlich der aktuellen oder angestrebten Situation. Die aktuelle Situation sagt: >>So ist das jetzt.<< Die angestrebte Situation sagt: >>Das ist mein Ziel, da will ich hin.<<

F.2 Ihr individuelles Stärken-Mosaik
„Wenn Sie so viele Stärken haben, dann kann es auch passieren, dass Sie sich alles Mögliche vorstellen können.
Oft gibt es dann keine Jobs, in denen Sie alles ausleben können.
Und manchmal muss man eine Entscheidung für die ein oder andere Stärke treffen […]. Außerdem muss man nicht alle Stärken im Beruf gleichzeitig leben, sondern kann diese wie einen Turm aufeinander aufbauen.“ S. 38

F.3 StärkenNavigator fürs Coaching und Selbstcoaching

„Weitere Fragen, die Sie stellen können:

[A] Woran und wie bemerken andere Ihre Stärke?
[B] In welchen Situationen ist Ihre Stärke hilfreich?
[C] In welchen Situationen könnte sie in der Zukunft hilfreich werden?
[D] Auf einer Skala von 0 bis 10, wie ausgeprägt ist Ihre Stärke jetzt ?
[E] Was kann jemand der >>10<< sagt, was ist also die maximale Stärke ?
[F] Wenn Sie jetzt bei 5 (oder 6 usw.) stehen, was wäre anders, wenn Sie bei 7 sind ?
[G] Woran merken Sie, dass sich Ihre Stärke entwickelt hat?“ S. 39,40

F.3.1 Berufliche Erst- und Neuorientierung

[1.] „Suchen Sie sich fünf Leitstärken heraus

[A] Für welche Jobs sprechen diese Stärken?
[B] In welchen Berufen brauchen Sie diese Stärken?
[C] Was ist für ein Studium X wichtig?

Welche Stärke fehlt, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen?
Das könnte die Fokusstärke sein.“ S.40

„Bei der beruflichen Neuorientierung stellt sich oft die Frage, wozu sich eine Stärke einsetzen lässt, die aktiv nicht genutzt wird. Oft liegt diese im Bereich >>Kreiren<<.

Erfahrungsgemäß geben nur wenige Menschen nach vielen Berufsjahren in einer Neuorientierung alles auf.

Oft reicht ein neuer Impuls.

Dieser lässt sich im StärkenNavigator finden.

[Mögliche Fragestellung könnte sein]: Wie kann diese oder jene Stärke im Job anders genutzt werden?

Regen Sie zum Querdenken an.

F.3.1.1 Potenzialentwicklung

Ablauf

[1.] Leitstärken bestimmen
[2.] berufliches Ziel festlegen
[3.] welche Stärken sollten dafür entwickelt werden ?
[4.] Was könnte die Fokusstärke sein ?
[5.] Sich fragen, wo man die Stärke auf einer Skala von 0 (beherrsche ich garnicht) bis 10 (perfekt) einordnet
[6.] Fragen wohin man möchte → Wohin möchten Sie ?
[7.] Woran zeigt sich, dass dieses Ziel erreicht worden ist ?

Vgl. S.44

F.3.1.2 Leitfragen

[1.] Welche Stärke aus anderen Bereichen könnte helfen, Ihre wichtigsten Stärken stärker zu machen ?

[2.] Welche Stärke brauchen Sie, um Ihr berufliches Ziel zu erreichen (Fokusstärke)

[3.] In welchem Verhalten und welchen Situationen genau zeigt sich die Stärke ?

[4.] Durch welche Maßnahmen könnten Sie diese Stärke entwickeln ? (Coaching, Training, Experimentieren, Üben)?

Vgl. S.44

F.3.2 Bewerbungs- und Vorstellungsgespräch

„[…] suchen Sie die fünf Leistungsstärken aus.

In welchen Situationen haben sich diese Stärken gezeigt und welchen Mehrwert haben diese für den Job geschaffen ?

F.3.2.1 Leitfragen

[1.] In welchen Situationen waren die Leitstärken nützlich ?
[2.] Wie können Sie diese in den neuen Job einbringen ?
[3.] Welche drei Stärken aus den fünfzig sind weniger ausgeprägt ?
[4.] Woran zeigt sich, dass Sie diese nicht haben ?
[5.] Wie kompensieren Sie das?

Vgl. S. 44

„Apropo Schwächen: nicht lange daran aufhalten. Schwächen sind nur interessant, wenn sie helfen, eine Stärke zu stärken.“ S.45

F.3.2.2 Fremdbild mit dem StärkenNavigator

„Wie sehen andere Sie ?

Sind Ihnen die Stärken vertraut [?]“ S. 45

F.3.2.3 Teamarbeit

S. 45

G. Ihre Stärken-Entdeckungsreise

1. DENKER

„Während andere nichts tun und entspannen, entwickelt er neue Ideen. […]

Meist lesen sie viel, manchmal reden sie wenig – aber immer lassen sie sich gern inspirieren.

Sie reflektieren die Vergangenheit, die Zukunft, Gespräche, Ideen.

Natürlich denken alle Menschen.

Doch Denker etwas mehr, etwas lieber, etwas länger, etwas tiefer, etwas quer …

Das Anliegen eines Denkers im Privat- und Berufsleben ist es zu verstehen, zu entdecken, infrage zu stellen, Gedanken nachzuhängen.

Je mehr Stärken im Denker-Bereich liegen und je weniger in den vier anderen, desto deutlicher ausgeprägt wird diese Tendenz sein.

Ein Motiv, das alle Denker treibt, ist ihre Neugier.

Sie stellen sich öfter die Fragen >>wie?<< und >>warum?<<

Möglich, dass Denker introvertiert sind, also ihre Energien durch das Alleinsein aufladen und nicht durch das Zusammensein mit anderen. […]

Es gibt [aber] auch extravertierte Denker, die sich gerne anderen mitteilen und mit Freude unter Leute gehen. […]

Denker lassen sich häufiger von innen leiten als von außen.

Daher kann es sein, dass sie eigenwilliger als andere wirken." S. 49

---

2. Analytiker

„Analytiker sind sehr genau in Ihrem Denken.

Sie haben das besondere Talent, sowohl das Ganze als auch das winzige Detail zu sehen. […]

2.1 Der Analytiker im Quickcheck

[A] Sie durchdenken Prozesse, Vorgänge und Szenarien gründlich

[A.1] Es stresst oder ärgert Sie, wenn Sie keine Zeit dazu bekommen

[B] Bevor Sie etwas entscheiden, schauen Sie sich genau an, was zu bedenken ist.

[B.1] Manchmal finden Sie nicht den Punkt, an dem Sie genug Informationen gesammelt haben und mit dem Analysieren aufhören können.

[C] Sie hinterfragen intensiv Details, die eine Lösung beeinflussen könnten

[C.1] Bisweilen kommunizieren Sie nicht klar genug, warum Sie so genau sind

Vgl. S. 50

2.1.1 Jobs für Analytiker

„Wertvoll ist die Analytiker-Stärke, wenn alles durchdacht sein muss […]. Nicht zuletzt sind Analytiker überall dort gut aufgehoben, wo der Umgang mit komplexeren Inhalten dazugehört […].

Um dem Berufsziel auf den Grund zu gehen, horchen Sie in sich hinein: Was interessiert Sie? Wie könnten Sie dieses Interesse mit der Stärke >>Analytiker<< verbinden ?

Analytiker mögen folgende Aufgaben:

[1] Probleme und Prozesse durchdenken
[2] Logik einbringen
[3] knifflige Aufgaben lösen" S. 51

2.2 Der Analytiker im Team

„meist ein guter Teamplayer […] Er braucht Raum für seine Analysen.

Sind Sie selbst der Analytiker, verstehen Sie die Ungeduld der anderen." S.52

[A] Sie sind der Garant für durchdachte Entscheidungen.

[A.1] Andere mögen manchmal denken, Sie könnten nicht entscheiden.
Kommunizieren Sie, warum Sie es für so wichtig halten, genau hinzusehen

[B] Sie vergessen wesentliche Aspekte nicht.

[C] Sie bringen die richtigen Gedanken, Fragen und Bedenken ein, wenn andere schon genügend Informationen zu haben meinen." S. 52

2.3 Die Entwicklung des Analytikers

„Die moderne Arbeitswelt kann er […] als anstrengend und einengend empfinden.

Er hat Freude daran, Probleme zu lösen, und ist alles andere als oberflächlich dabei. […]

Arbeitet ein Analytiker in Wirtschaftsunternehmen, muss er lernen, seine Herangehensweise auch anderen nahezubringen und sich der Geschwindigkeit anzupassen. Wahrscheinlich wird er dann lernen, dass für andere nicht alles so logisch ist, wie er es findet.

---

3. Erfinder

„Das Erfinder-Gen nimmt Menschen ganz in Beschlag.

Erfinder denken eben laufend an ihre Erfindungen, nicht nur während der Arbeitszeit. […]

[Erfinder] können sich neues vorstellen, das vorher noch nicht da war. […]

Erfinder haben das besondere Talent, die fertigen Dinge vor sich zu sehen. Sie folgen einer inneren Stimme […].

Es können generell sehr fantasievolle Personen sein, die sich gern mit der Zukunft beschäftigen […]. Sie können auch Dienstleistungen erfinden. Oder Geschäftsideen. […] Vor allem wenn Stärken im Bereich Lenkung, Management und Kommunikation fehlen, bleibt die Erfindung oft im Kopf hängen." S.54

3.1 Der Erfinder im Quickchek

[A] „Sie haben oft ungewöhnliche und neue Ideen.

[A.1] Sie mögen keine Routine

[B] Sie sinnen häufig darüber nach, was der Welt noch fehlt

[B.1] Sie sind oft fern der Realität und manchmal gedankenverloren

[C] Sie überlegen sich gern neue Produkte und Dienstleistungen

[C.1] Sie mögen es nicht, wenn man am Alten festhält." S.54

3.2 Jobs für Erfinder

„Die Stärke >>Erfinder<< ist in unterschiedlichen Bereichen fruchtbar. Dennoch, so fürchte ich, werden es Erfinder oft schwer haben, denn das Neue hat eben oft Feinde. […] S. 54

3.3 Der Erfinder im Team

„Vor allem in großen Firmen, die eine Kultur des Bewahrens und Festhaltens leben, ist der Erfinder nicht das beliebteste Teammitglied. Er drängt schließlich auf Veränderung, Verbesserung, Neues – das kann einsam machen. […]

Manchmal bleibt ein Erfinder mit seiner Stärke unentdeckt.

Er kommuniziert seine Ideen garnicht, vielleicht, weil das Team ihm dazu wenig Gelegenheit gibt, er zu schüchtern ist oder in der Vergangenheit die Erfahrung gemacht hat, dass Ideen zerredet wurden.“ S.55

„[A] Sie bringen Ideen und Neues ins Team.

[A.1] Sie wollen verändern und erneuern – Ihre Kollegen sind oft zufrieden mit dem Ist-Zustand. Lernen Sie, andere für Ihre Ideen zu begeistern.

[B] Sie denken oft an das, was in der Zukunft möglich ist.

[C] Sie verändern und optimieren, wann immer es geht.“ S.55

3.4 Die Entwicklung des Erfinders

„Ein guter Erfinder realisiert seine Ideen. […] Es gilt, Chancen zu betonen – und andere für das Neue und die damit verbundene Veränderung zu gewinnen.“ S.56

---

4. Entwickler

„Entwickler fokussieren sich darauf, etwas voran- und weiterzubringen. […] Sie arbeiten mit dem, was bereits da ist, um ihm einen neuen Anstrich zu geben. […] Sie nehmen Dinge und Menschen, wie sie sind, und versuchen sie weiterzuentwickeln und zu verändern. […]

Deshalb ecken sie oft weniger an und fügen sich leichter in die aktuelle Lebens- und Arbeitswelt ein als Erfinder.

Wenn Sie Entwickler sind, dann geht es Ihnen um den Fortschritt von Menschen, Ideen oder Dingen. […] Wer Menschen entwickelt, braucht neben Empathie auch eine Vorstellung davon, wie etwas sein könnte.

Das setzt viel Offenheit und ein dynamisches Menschenbild vorraus.

Wer Ideen und Dinge entwickelt, braucht ebenso Offenheit und ein dynamisches Bild von Ideen.

Ohne Offenheit und den Glauben an eine fließende Veränderung keine Entwicklung.

Dabei braucht der Entwickler, anders als der Erfinder, kein klares Bild vom Ergebnis seiner Arbeit.“ S.57

4.1 Der Entwickler im Quickcheck

„[A] Sie entwickeln Menschen, Prozesse oder Dinge gern weiter

[A.1] Sie haben kein Interesse an Jobs, die darauf abzielen, den Ist-Zustand zu bewahren

[B] Sie finden immer neue Möglichkeiten, die dem Fortschritt von etwas dienen

[B.1] Sie mögen keinen Stillstand

[C] Es begeistert Sie, etwas Neues zu schaffen, indem Sie das Alte erweitern, ergänzen, erneuern
[C.1] Sie sind oft enttäuscht, wenn das nicht so schnell geht, wie Sie es sich wünschen.“ S. 57

4.2 Jobs für Entwickler

„Entwickler brauchen Aufgaben, in denen es genau darum geht: Dinge, Menschen und Ideen voranzubringen.“ S. 58

4.3 Der Entwickler im Team

„In Teams braucht der Entwickler seinen Freiraum und Rückzugsmöglichkeiten.

Routineaufgaben sind nicht seine Sache.

Und der Ist-Zustand ist für ihn langweilig. […]

[A] Sie drängen im Fortschritt

[A.1] Andere, weniger dynamische Menschen kommen da manchmal nicht mit. Zeigen Sie Verständnis und holen Sie sie ab

[B] Sie experimentieren gern und probieren Dinge aus

[B.1] Sie finden sich nicht damit ab, dass etwas so bleiben soll, wie es ist.“ S.58

4.3 Die Entwicklung des Entwicklers

„Ein guter Entwickler ist auch ein Veränderungsmanager.

Er versteht, dass die Menschen um ihn herum lieber alles beim Alten belassen würden, und kommuniziert deshalb motivierend und mitnehmend – oder lernt, es so zu tun.“ S.59

---

5. Helikopter

„Sie entdecken gern und interessieren sich für alles Mögliche. Sie blühen auf, wenn sie Muster erkennen können und Aha-Effekte erleben, weil Sie neue Zusammenhänge entdecken. […]

[Helikopter] würden lieber einfach lernen, was sie gerade interessiert – und auch wissen, was die einzelnen Bereiche miteinander zu tun haben. […] Da Sie sich für so vieles interessieren, können Helikopter wunderbar Abteilungen und Schlüsse aus dem ziehen, was sie […] sehen. S.60

5.1 Der Helikopter im Quickcheck

„[A] Sie durchschauen komplexe Zusammenhänge wesentlich schneller als andere

[A.1] Sie sind schnell gelangweilt von Routine

[B] Es begeistert Sie, etwas Neues zu schaffen, in dem Sie das Alte erweitern, ergänzen, erneuern

[B.1] Oft sind Detailarbeiten nicht so Ihre Sache

[C] Sie stellen leicht gedankliche Verbindungen zwischen verschiedenen Fachgebieten her

[C.1] Es strengt Sie an, sich sehr gründlich in nur ein Gebiet zu vertiefen.“

5.2 Jobs für Helikopter

„Die Welt der Ideen und Vorstellungen ist Ihr Zuhause. Deshalb mögen sie es oft, sich mit Modellen und Theorien zu beschäftigen, aber nur, wenn diese einen praktischen Wert haben. […]
„Typischerweise bleiben Helikopter nicht in einem Job, sondern wechseln häufig und erfinden sich neu.“ […]

Helikopter mögen folgende Aufgaben:

[A] das Wunder der Entdeckung erleben
[B] etwas erkennen
[C] Dinge zusammenführen, die zunächst nicht zusammenzugehören scheinen“ S. 61

5.3 Der Helikopter im Team

„Im Team ist der Helikopter derjenige, den man am besten auf neue Themen ansetzen und damit beauftragen kann, Neues herauszufinden.

Er kann sich gut eine Meinung bilden, weil er verschiedene Aspekte schon im Kopf hat.

Dabei können Helikopter auch anstrengend sein, weil sie sich mit dem Ist-Zustand oft nicht zufriedengeben und vor Ideen sprudeln.“ S.61

[A] Sie können Zusammenhänge schneller und sicherer interpretieren als andere

[A.1] Manchmal sind Sie vorschnell mit Ihren Schlüssen. Dann ist es gut einmal >>tiefer<< zu fliegen und sich von Experten beraten zu lassen.

[B] Sie sehen Muster und damit Aspekte, die anderen entgehen

[C] Sie sind ideal für die Arbeit an Schnittstellen, wo Wissen zusammengefügt werden muss

5.4 Die Entwicklung des Helikopters

„Wenn Helikopter lernen, ein kleines Stück tiefer zu fliegen, können sie mehr […] ihren Wissensschatz auffüllen.

---

6. Futurist

„Futuristen denken immer an die Zukunft. […] Entsprechend wenig sind sie am Hier und Jetzt interessiert. […] Was in ferner Zukunft passiert finden sie unglaublich spannend. […] Zu sehr leben sie in den Bildern in ihrem Kopf. […]“ S. 62

6.1 Der Futurist im Quickcheck

„[A] Sie sehen früher als andere, wohin sich etwas entwickeln wird

[A.1] Das Hier und Jetzt ist weniger interessant als das Morgen

[B] Sie denken oft an die Zukunft und daran, wie etwas sein wird

[B.2] Es kann sein, dass Sie manchmal etwas abgehoben wirken

[C] Sie analysieren Trends und integrieren sie in Ihre Arbeit

[C.1] Sie analysieren Trends und integrieren sie in Ihre Arbeit.“

6.2 Jobs für Futuristen
„Futuristen sind überall da richtig, wo es um Forschung, Innovation und Kreation geht. […]

In Unternehmen fühlen sich Futuristen am ehesten in der Forschung und Entwicklung wohl. […] Futuristen können zudem sehr gut selbständig arbeiten und sind dann meist Trendsetter in einem Thema.“ S.64
„Futuristen mögen folgende Aufgaben:
[A] Trends erkennen
[B] Trends ersetzen
[C] Entwicklungen voraussehen

6.3 Der Futurist im Team

„Im Team ist der Futurist derjenige, der das beste Gespür für Entwicklungen und Szenarioplanungen hat. […]

Meist sind Menschen, die sich vorstellen können, wie sich die Dinge und die Welt entwickeln, nicht übermäßig beliebt. Schließlich zwingen sie andere ja, über Veränderung nachzudenken.

Und Veränderung ist nie bequem und selten gewollt.“ S. 65

„[A] Sie bringen die anderen auf neue Ideen

[A.1] Menschen, die nicht so sind wie Sie, haben Angst vor Neuem. Erkennen Sie das und gehen Sie darauf ein.

[B] Sie sind derjenige, der einfach Visionen entwickeln kann

[C] Sie können überraschende Aspekte und Perspektiven einbringen“ S.65

6.4 Die Entwicklung des Futuristen

„In dem Moment, in dem der Futurist versteht, dass andere Menschen wirkliche Angst vor Veränderung haben und nicht einfach >>dumm<< sind, wird er sanfter und nachgiebiger sein.

Der Futurist ist der >>Hysteriker<<, der nach Neuem sucht, der Wechselorientierte, der Flexible.

Dieses macht Menschen, die dazu neigen, sich nicht zu bewegen, eben Angst.“ S. 66

---

7. Kritiker

„Kritiker finden das Haar in der Suppe, den zu hohen Salzgehalt im Essen, den Denkfehler in der Darstellung […] Kritiker haben einen Messerscharfen Blick.

Sie sehen, was nicht funktioniert, nicht gut ist und Mängel hat.

Sind alle optimistisch und sagen >>Ja<<, schütteln sie den Kopf. […]

Kritiker haben die Gabe zu erkennen, wo etwas besser sein könnte.

Haben Kritiker auch eine scharfe Zunge, sind sie allerdings nicht sehr beliebt; sie legen ja den Finger in die Wunde. […]

Andererseits ist ohne Kritik kein Fortschritt und auch keine Verbesserung möglich.

Die Stärke >>kritisieren können<< setzt die Fähigkeit voraus, sich von der Massenmeinung zu distanzieren. […]

Kritiker sind unabhängiger von anderen, keine Mitläufer. […] Oft hat der Kritiker weitere Leitstärken wie eine besondere Fähigkeit, Fehler zu sehen, und eine messerscharfe Logik in seiner Argumentation.

Deshalb besitzen Kritiker auch gute Voraussetzungen, zu Meinungsbildnern und Meinungsführern zu werden, ja zu Multiplikatoren.

Dies gelingt ihnen vor allem, wenn sie es schaffen, zugleich eine gute Kommunikationsfähigkeit auszubilden, mit der sie Kritik motivierend und sachlich verpacken und Menschen überzeugen und mitnehmen können.“ S. 67

7.1 Der Kritiker im Quickcheck

„[A] Sie erkennen sofort den wunden Punkt in einem Sachverhalt

[A.1] Sie passen sich keiner Gruppenmeinung an

[B] Sie sind oft derjenige der, der mahnt

[B.1] Sie sind nicht leicht für etwas zu begeistern, man muss sie überzeugen

[C] Wenn alle alles rosig sehen, suchen Sie erst nach Unstimmigkeiten

[C.1] Sie sind oft ein Pessimist“ S. 67

7.2 Jobs für Kritiker

„Kritiker sind überall dort wertvoll, wo man einen […] braucht, also jemanden, der eine Gegenposition beziehen kann. […] Sonst sollte der Kritiker auf seine Neigung hören und sich bei der Berufswahl fragen, ob in seinem Interessenfeld Kritisierfähigkeit von Nutzen sein könnte – oder ob es ein Kampf gegen Windmühlen werden kann.“ S. 67, 68

Kritiker mögen folgende Aufgaben:

„[A] den wunden Punkt erkennen

[B] den Finger auf etwas leben, was noch verbessert werden kann

[C] für das Bessere als Feind des Guten kämpfen“ S. 68

7.3 Kritiker im Team

„Im Team ist der Kritiker eben oft jener […], den man braucht, um voranzukommen, der aber nicht unbedingt sehr beliebt ist.

Es hängt vom Entwicklungsstand des Team ab, inwiefern dieses einen Kritiker akzeptieren und einbinden kann.

Denn natürlich stößt es nicht auf unbegrenzte Gegenliebe, wenn Vorschläge erst mal kritisch untersucht werden. […] Ein Kritiker im Team wird nicht für Harmonie sorgen. Die Aufgabe des Teams ist es, das zu akzeptieren und Harmonie gar nicht erst anzustreben. […]

[W]enn Sie mit einem Kritiker zusammenarbeiten, nehmen Sie die Chance wahr, sich konstruktiv zu streiten.

Ein Kritiker schärft den Gesamtverstand des Teams, wenn dieses es schafft, sich auf eine sachliche, argumentative Ebene zu verständigen.

Dann werden sich die Teammitglieder bemühen müssen, ihrerseits Argumente zu finden – und lernen, eigene Einstellungen zu begründen.

Das ist für alle eine Riesenchance, ein leistungsfähiges Team zu werden.“ S. 68, 69

„[A] Wenn alle >>Ja<< sagen, sagen Sie >>Nein<<

[A.1] Begründen Sie Ihren Standpunkt. Seien Sie nicht verächtlich oder herablassend.
Viele Menschen haben Angst vor Kritikern, eben weil sie unabhängig sind – nehmen Sie ihnen diese Angst.

[B] Sie bilden sich eine Meinung, die sich von der Mehrheitsmeinung unterscheidet

[C] Sie gehen öfter mal in eine inhaltliche Auseinandersetzung.“ S.69

7.4 Die Entwicklung des Kritikers

„Ein guter Kritiker lernt die Regeln der Kommunikation. Er weiß, wie er mit anderen Menschen umgehen muss, um zu erfahren, was er erfahren will […]. Diese Fähigkeit wird sein Erfolgsschlüssel werden. […]

Die Stärke des Kritikers wächst mit zunehmender Kommunikationsfähigkeit […].

Schaffen Sie sich ein Umfeld, in dem Ihre Stärke besser zur Blüte kommen kann.“ S. 69,70

---

8. Schöngeist

„Schöngeister würde man in herkömmlichen Tests wohl als introvertiert identifizieren.

Ihr melancholisches Temperament lässt sie verschlossen wirken.

So kann es sehr gut sein, dass sie ihre tiefen Gedanken nur mit wenigen oder gar nicht teilen.

Schöngeister sind sensibel.

Ihre Gedanken kreisen um menschliche Beziehungen, gesellschaftliche Entwicklungen und eine bessere Welt.“ S. 70, 71

8.1 Der Schöngeist im Quickcheck

„[A] Sie sinnen gerne tief über alles nach

[A.1.] Sie benutzen oft wenig Worte

[B] Sie leben oft in einer eigenen Welt

[B.1] Sie sind manchmal still, vielleicht schüchtern

[C] Sie kreieren schöne Ideen und Fantasiewelten

[C.1] Vieles erscheint Ihnen banal und oberflächlich“ S. 71

8.2 Jobs für Schöngeister

„Schöngeister mögen folgende Aufgaben:

[A] fühlen, empfinden
[B] nachdenken
[C] tiefen Sinn erkennen in Literatur, Musik, Kunst

8.3 Der Schöngeist im Team

„Schöngeister brauchen mehr als andere ein homogenes Umfeld, um gemeinsam stärker zu sein.

Andernfalls benötigen Sie viel Freiraum und oft auch Ruhe.

Sie sind keine idealen Teamplayer.

Viele arbeiten gerne allein, hängen Gedanken nach, teilen diese jedoch nicht mit anderen.“ S. 72

[A] Sie erinnern sich an viel mehr Details als andere, zum Beispiel Gespräche im Wortlaut
[A.1] Lassen Sie andere ein wenig an Ihrer Welt teilhaben
[B] Sie sind sehr einfühlsam
[C] Sie sind prädestiniert dafür, schöne Worte, Geschenke, Ideen zu finden.“ S.72

8.4 Die Entwicklung des Schöngeists

„Viele Schöngeister werden unterschätzt, vor allem wenn ihre Stärke kein Gegengewicht durch eine gut entwickelte Kraft aus dem Lenker- oder Managerbereich hat.“ S.72

9. Stratege

„Es geht diesen Menschen um Fakten.

Um das, was sichtbar ist […]

[Der Stratege stellt sich frage wie]

Was passiert da ?

Wohin geht die Reise ?

Gefolgt von: Was ist zu bedenken ?
Was ist zu tun ?
Wie gehen wir vor ?

Strategen beobachten und ziehen daraus ihre Schlüsse. Dann setzen Sie sie um. […]

Was braucht ein Stratege, um so zu sein?

Zukunftsorientierung, Wissen, einen scharfen Beobachtungssinn und logisches Denken.[…]

Sie interessieren sich sehr dafür, was andere machen. Sie lernen von anderen, […] sind aber schlau genug, nicht alles einfach nachzumachen.

So mögen sie es, anderen ein oder mehrere Schritte voraus zu sein.

Das treibt Strategen an.

Es fällt ihnen einfach auf, wenn andere mehr trainieren, bessere Ideen haben oder mehr in etwas investieren.

Das lässt sie nicht kalt;

es macht sie unruhig und weckt den Drang, auch vorzupreschen. […]

Dabei sind Strategen keine Drauflos-Typen, sondern eher überlegte Schachspieler.

Sie fragen sich, welchen Zug der Gegner wohl macht […]. Sie denken die Handlungen der anderen voraus.“ S.73, 74

9.1 Der Stratege im Quickcheck

„[A] Sie haben eine klare Vorstellung davon, wohin sich Unternehmen / Produkte / Menschen entwickeln müssen

[A.1] Routineaufgaben langweilen Sie

[B] Sie beobachten den Markt und den Wettbewerb immer genauestens

[B.2] Sie möchten immer klüger, schneller, besser sein – und von anderen lernen

[C] Sie steuern stets sicher, die Vision im Blick, auf Ziele zu

[C.1] Nicht immer nehmen Sie dabei alle mit“

9.2 Jobs für Strategen

„Strategen bringen es beruflich oft weit, da ihre Fähigkeiten für eine Karriere auf höherer Ebene prädestiniert. […]

[Ein Stratege] denkt vor, in welche Richtung Inhalte entwickelt werden sollten, um einem Unternehmen seine Position am Markt zu sichern. […]

„Strategen mögen folgende Aufgaben:

[A] den Markt beobachten
[B] Lösungen und Wege finden
[C] ersinnen, was zu tun ist, um etwas zu erreichen“ S. 74, S.75

9.3 Der Stratege im Team

„Der Stratege wird meist eine herausragende Rolle suchen – oft in Form einer Leitungsfunktion oder einer Expertenposition. […] Außerdem kann er schlecht mit Stillstand leben. […]

So kann der Stratege andere schnell überfordern, weil diese seinen Gedanken gar nicht folgen können.

[A] Sie geben wesentliche Impulse zum Vorankommen

[A.1] Noch stärker wird Ihre Stärke, wenn Sie die Menschen um sich herum mehr mitnehmen.

[B] Sie haben eine messerscharfe Logik und können damit gut überzeugen.

[C] Sie riskieren auch schon mal Konflikte, wenn es um Ihre Sache geht.“ S.75

9.4 Die Entwicklung des Strategen

„Als Stratege profitieren Sie sehr von der Fähigkeit, andere zu begeistern. […]

---

10. Querdenker

„Die Querdenker-Stärke ist von allen Stärken neben der des Kritikers wahrscheinlich die, die Sie bei anderen am schnellsten identifizieren können.

Querdenker fallen auf, weil sie sich nicht anpassen und Gegenpositionen beziehen – sofern sie ihre Gedanken nach außen tragen, was viele tun. […]

Der Querdenker hat auch Lösungen, der Kritiker nicht.“ S. 76

„Theoretisch sind Querdenker heute gefragt wie nie.

Wir alle wissen, dass wir sie brauchen.

Sie finden neue Wege, an die andere nicht gedacht haben.

Querdenker haben oft eine Persönlichkeit, die durch eine hohe Offenheit für neue Erfahrungen und eine niedrige Anpassungsbereitschaft gekennzeichnet ist. […]

Im richtigen Umfeld werden Querdenker zu Vordenkern und >>Influencern<<, denen andere folgen. […]

In der alltäglichen Zusammenarbeit sind Querdenker aber anstrengend.

10.1 Der Querdenker im Quickcheck

[A] Sie nehmen oft eine gegensätzliche Haltung ein

[A.1] Sie passen sich nicht an

[B] Sie denken an Aspekte, auf die andere nicht kommen

[B.1] Sie scheren sich wenig um Regeln und Vorgaben

[C] Sie vertreten häufig Positionen gegen den Mainstream

[C.1] Sie sind nicht >>everybody´s<< Darling“ S. 77

10.2 Jobs für Querdenker

„Querdenker mögen folgende Aufgaben:

[A] neue Wege finden
[B] Ideen entwickeln
[C] gegensätzliche Perspektiven einnehmen“ S. 78

10.3 Der Querdenker im Team

„Querdenker sind anstrengend. Sie wollen verändern. Sie zeigen auf Wunden. Sie sprechen Probleme an.

Deshalb sind sie nicht immer die beliebtesten Teammitglieder. […]

So sind Querdenker im Kreis der anderen immer etwas außen vor.

[A] Wenn alle einer Meinung sind, Sie sind anderer

[B] Sie haben oft ungewöhnliche Ideen

[C] Sie vertreten Ihre Idee oft hartnäckig“ S. 79

10.4 Die Entwicklung des Querdenkers

„Querdenker werden oft nicht verstanden. […] Gehör zu finden ist deshalb die Lebensaufgabe eines Querdenkers. […] Sogenannte >>Querschnittskompetenzen<< zu erwerben könnte sie erheblich weiterbringen.“ S.80

---

11 Wahrheitssucher

„Wahrheitssucher beobachten und prüfen die Welt um sich herum.

Sie wollen wissen, was wirklich, richtig, echt ist. […]

Die Wahrheit stellen Wahrheitssucher über ihr eigenes Interesse an Harmonie und Wohlbefinden. […]

Es reicht Ihnen nicht, etwas nur halb zu verstehen, sie wollen es komplett durchdringen.

Darum haben sie oft wenig Verständnis für Menschen, die sich mit Halbwissen brüsten.

Sie gehen in die Tiefe, Oberflächlich reicht Ihnen nicht aus.

Deshalb sind oder werden sie fast immer kompetente Experten.“ S.80

11.1 Der Wahrheitssucher im Quickcheck

„[A] Sie gehen den Dingen bis ins Detail auf den Grund

[A.1] Sie brauchen für Ihre Arbeit oft viel Zeit

[B] Sie möchten unbedingt Genaues herausfinden

[B.1] Es stresst Sie, wenn jemand 80-Prozent-Lösungen von Ihnen verlangt

[C] Ihnen reicht es nicht die Dinge halb zu verstehen, Sie wollen sie komplett durchdringen

[C.1] Im Alltagsleben sind Sie bisweilen zerstreut“ S. 81

11.2 Jobs für Wahrheitssucher

„Wahrheitssucher können alles kernen und studieren, was sie interessiert – sofern ein Gebiet genügend Tiefe zulässt und ausreichend offene Forschungsfragen hat. […]

Wahrheitssucher mögen folgende Aufgaben:

[A] herausfinden, forschen
[B] beobachten
[C] recherchieren“ S. 81

11.3 Wahrheitssucher im Team

„Wahrheitssucher bevorzugen genaues Arbeiten. Dafür brauchen Sie genügend Zeit. […] Wie der Querdenker ist der Wahrheitssucher eher ein Einzelkämpfer.

Wenn er mit anderen Zusammenarbeitet, braucht er seinen Freiraum. […]

[A] Sie arbeiten gern allein an inhaltlichen Themen

[A.1] Übernehmen Sie Aufgaben, bei denen Sie etwas überprüfen können

[B] Ihnen ist die Sache wichtiger als die Beziehung

[C] Sie sind ein wirklicher Experte für die Wahrheit und das Richtige

11.4 Die Entwicklung des Wahrheitssuchers

„Viele Wahrheitssucher machen Partnern oder Familie eine große Freude, wenn sie Ihre Aufmerksamkeit nicht nur auf die Arbeit lenken. […]

Dann kann der Wahrheitssucher oft viel bewirken, indem er über Zusammenhänge aufklärt, die den Menschen nicht bewusst sind, oder neue Erkenntnisse in die Welt trägt.“ S. 83

11. Lenker

„Lenker stehen gerne auf der Kommandobrücke.

Sie handeln, sind aktiv. […]

Lenker können Firmen oder Teams aufbauen, ohne genaue Vorgaben und Anweisungen von >>oben<< zu haben.

Sie könne sich selbst Ziele setzen.
Lenker mögen Aufgaben, Prozesse und Menschen – solange sie etwas und jemand in Bewegung bringen können. […]

Viele Lenker sind stark selbstmotiviert. Wenn sie eine Aufgabe finden, die Ihnen lohnend erscheint und ihr inneres Feuer entfacht, dann drücken sie auf >>Start<<. [...]

Man könnte Sie deshalb auch guten Gewissens als Handlungsmenschen bezeichnen.

Oft sind Lenker eher Praktiker als Theoretiker. [...]

Sind Sie Lenker, so werden Sie viele Dinge anschieben.

Sie werden etwas tun wollen.

Im Team kommen Sie so leicht in Führungsrollen, oft ohne es zu wollen." S. 84

---

12. Aktivierer

Wenn Aktivierer da waren, dann kommen Menschen in die Gänge.

Das scheint wie ein Wunder, ist aber einfach durch Persönlichkeitseigenschaften erklärbar.

Aktivierer sind positiver, optimistischer, dynamischer als andere.

Sie glauben an das Gute im Menschen.

Und es ist Ihnen wichtig, zu wirken um etwas zu bewirken.

Einem aktiverer macht es Spaß, mit Menschen zu arbeiten und diese in Bewegung zu bringen, auch wenn diese schwach, krank oder in ihrem Handlungsradius eingeschränkt sind.

Es beflügelt ihn, einem anderen Menschen zu helfen, und er beflügelt die anderen. [...]

Auch schwierige Situationen kann er oft lösen, indem er die Aufmerksamkeit auf das richtet, was getan werden muss, um ein akutes Problem aus der Welt zu schaffen.

12.1 Der Aktivierer im Quickcheck

„[A] Sie bringen Einzelpersonen dazu, aus dem >>Quark<< zu kommen und etwas zu tun

[A.1] Lange konzentriert an einer Sache zu arbeiten, [...], dürfte Sie anstrengen.

[B] Sie motivieren Menschen und Gruppen sehr leicht

[B.1] Sie können nicht gut lange alleine sein

[C] Ihre Dynamik steckt andere so an, dass sie auch etwas tun

[C.1] Sie könnten eher ruhige und langsame Kollegen bisweilen überfordern" S.85

12.2 Jobs für Aktivierer

„Berufsoptionen für Aktivierer liegen beispielsweise im sozialen Bereich. [...]

Kindergärtner, Personal Trainer oder Erwachsenenbildner – viele in diesen Berufen sind Aktivierer.

Auch im Verkauf kann man sich Aktivierer leicht vorstellen, schwer jedoch in der Buchhaltung oder in einer Bibliothek. [...]" S.85

„Aktivierer mögen folgende Aufgaben:

[A] Menschen bewegen, etwas zu tun
[B] Menschen beeinflussen
[C] andere motivieren" S.85, 86

12.3 Der Aktivierer im Team

„Im Team ist der Aktivierer Gold wert, allein schon aufgrund seiner positiven Ausstrahlung.

Nach vorne orientiert und immer an das Gute glaubend, holt er viele Menschen ab. [...]

[A] Sie sind sehr engagiert, was die Entwicklung von anderen betrifft.

[A.1] Suchen Sie sich Jobs und Aufgaben, in denen Sie >>müde<< Leute munter machen

[B] Sie sind immer in Aktion und Interaktion, auch abteilungsübergreifend

[C] Sie gehen individuell auf Bedürfnisse ein

12.4 Die Entwicklung des Aktivierers

„Vielen Aktivierern ist ihre Stärke gar nicht bewusst.

Sie wissen nicht, wie sie wirken und wie viel positive Energie sie verbreiten können.

Ganz zu schweigen von ihrer Ausstrahlung und Einflussnahme auf einzelne Personen.

Eine Aufgabe ist es deshalb, sich die Stärke bewusst zu machen.

Eine zweite, diese weiter auszubauen und mit Empathie und Menschenkenntnis zu koppeln." S.86

---

13. Bewegungsmensch

„Bewegungsmenschen sind die pure Power.

Sie müssen sich bewegen, herumlaufen, aktiv sein.

Wahrscheinlich sieht man ihnen ihre Sportlichkeit schon an.

Sie strotzen vor Energie und sind unheimlich gern draußen unterwegs." S. 87

13.1 Der Bewegungsmensch im Quickcheck

„[A] Sie sind ein extrem sportlicher Mensch

[A.1] Tätigkeiten, bei denen Sie zum großen Teil sitzen müssen, strengen Sie an

[B] Sie bewegen sich viel lieber draußen als drinnen

[B.1] In Büros fühlen Sie sich fehl am Platz

[C] Sie sind am liebsten in der Natur unterwegs

[C.1] Wenn Sie nicht draußen sein können, dann fühlen Sie sich unwohl" S.87

13.2 Jobs für Bewegungsmenschen

„Bewegungsmenschen mögen folgende Aufgaben:

[A] hier sein, dort sein, Hauptsache nicht an einem Platz
[B] Sport treiben
[C] andere für Bewegung / Gesundheit begeistern“ S. 88

13.3 Der Bewegungsmensch im Team

„Geben Sue dem Bewegungsmenschen eher Aufgaben, bei denen er unterwegs sein kann, und sei es nur im Bürogebäude.

Sind Sie Bewegungsmensch, erlauben Sie sich, zwischendurch rauszugehen und herumzulaufen.

[A] Sie sind ein Mensch, der auch im Büro gern unterwegs ist.

[A.1] Nur auf einem Platz im Großraum zu sitzen ist schwierig für Sie. Sitzbälle oder kreative Raumgestaltungen könnten helfen

[B] Sie bringen Dynamik ins Team

[C] Wahrscheinlich bringen Sie das Thema Gesundheit aufs Tapet“ S.88

---

14. Leader

„Leader können begeistern und andere für Ziele mitnehmen.

Darin liegt der Unterschied zum Aktivierer, der sich mehr darauf konzentriert, das Beste aus den einzelnen Menschen herauszuholen, und keine übergeordneten Ziele im Blick hat.

Leader haben Ziele, die sich auf etwas Größeres beziehen […]

Manche sind einfach durch ihre Statur und ihren Habitus so beeindruckend, dass es garnicht vieler Worte bedarf.

Leader sind dynamisch.

In der Öffentlichkeit werden Sie gerne mit Rednern verwechselt. […]

Wahre Leader bringen Menschen dazu, einen Berg zu erklimmen und allgemein das Beste aus sich zu machen. […]

es geht darum, selbst mit gutem Vorbild voranzugehen.

Darin ist der Leader stark.

Dabei setzt er nachhaltige Impulse und hält seine Mannschaft auch auf Langstrecken bei Laune. […]

Auf alle einzugehen und alle mitzunehmen ist ihre Stärke. […]“ S. 90

14.1 Jobs für Leader

„Diese Menschen sind überall da gut, wo sie etwas leiten können und dabei zu etwas hinführen. […]
Leader mögen folgende Aufgaben:

[A] andere Führen
[B] mit gutem Vorbild vorangehen
[C] Leistung maximieren“ S.90

14.2 Der Leader im Team

„Im Team ist der Leader derjenige, der die Führung übernehmen wird […]

Er ist derjenige, der die Dinge in Bewegung bringt und vorantreibt. […]

Wenn Sie mit einem Leader zusammenarbeiten, geben Sie ihm die Aufgaben, mit denen er die Gruppe voranbringen kann.

[A] Sie sind, wenn nicht der formelle Leiter […]

[A.1] Suchen Sie sich Jobs und Aufgaben, in denen Sie mit Gruppen arbeiten

[B] Sie sorgen dafür, dass alle weiterkommen – auch wenn es mal stockt

[C] Sie bringen Optimismus in die Gruppe hinein“ S.91

14.3 Die Entwicklung des Leaders

Ein guter Leader versteht die unterschiedlichsten Menschen.

So ein Verständnis ist nicht angeboren.

Es wächst durch die Zahl der Berührungspunkte mit unterschiedlichen Persönlichkeiten.

Gute Leader können Ihr Verhalten Menschen und Situationen anpassen – und dabei noch übergeordnete Ziele erreichen.

Manchmal sind Leader so sehr Praktiker und so erfolgsverwöhnt, dass sie aufhören, sich zu entwickeln oder sich beraten zu lassen. […] S. 91

---

15. Fokussierer

„Sie haben die Fähigkeit, sich hundertprozentig auf das zu konzentrieren, was grade notwendig ist.

Sie bringen uns durch diese mentale Stärke, immer wieder auf das Wesentliche zurück. […]

Sie verfolgen ihre Ziele hartnäckig, und zwar nicht nur die großen, sondern auch die kleinen. […]

15.1 Der Fokussierer im Quickcheck

[A] Sie konzentrieren sich stets auf das Wesentliche
[A.1] Möglicherweise übersehen Sie dabei das ein oder andere, das auch wichtig wäre …
[B] Bei Ihren Handlungen steht immer ein konkretes Ziel im Mittelpunkt
[B.1] Manchmal sind Sie so auf etwas fokussiert, dass Sie Chancen verpassen
[C] Sie bringen andere dazu, den Fokus nie aus den Augen zu verlieren [C.1] Sie achten wenig auf Small Talk oder sehen das als Zeitverschwendung“ S. 92

15.2 Jobs für Fokussierer

„Fokussierer konzentrieren sich ganz auf das Ziel.

Das ist in den Unterschiedlichsten Jobs hilfreich […].

Viele Fokussierer fühlen sich aber auch mit Fachaufgaben wohl.

Sie lieben Managementaufgaben, bei denen sie für die Zielerreichung verantwortlich sind oder daran mitwirken können, dass Vorgaben erfüllt werden. […]

Fokussierer mögen folgende Aufgaben:

[A] Auf den Punkt kommen
[B] Ressourcen sparen
[C] auf Ziele zurückführen“ S. 93

15.3 Der Fokussierer im Team

„Fokussierer sind Menschen, die ein Gegengewicht zu kreativen und redelustigen Charakteren bilden […]

Ein wesentliches Talent könnte auch sein, wesentliche Aussagen zu erfassen und auf den Punkt zu formulieren. In einem Meeting sind Fokussierer die idealen Moderatoren, da sie sehr auf Effizienz achten. […]
[A] Sie bringen die anderen auf das zurück, was gerade inhaltlich relevant ist.

[A.1] Geben Sie ab und zu auch Nebensächlichem Raum und wertschätzen Sie den unverbindlichen Smalltalk

[B] Sie stellen bei Ihren Teamhandlunegn das gemeinsame Ziel in den Mittelpunkt

[C] Wenn Diskussionen vom Thema wegführen, leiten Sie wieder hin“ S.93

15.4 Die Entwicklung des Fokussierers

„Fokussiert sein ist eine mentale Stärke, die manche schon früh erwerben und andere erlernen.

Sie ermöglicht Konzentration auf das, was jetzt und hier und heute zu tun ist.

Sie kann aber auch unflexibel machen, wenn nicht mehr zur Seite geschaut wird. […]“ S. 93, 94

---

16. Fürsorger

„Fürsorger haben ein großes Herz […] Ihre Gedanken kreisen um andere.

Sie möchten Wünsche erfüllen, zufrieden machen.

Daher sind sie ideale Dienstleister. […]

Für Fürsorger ist es wesentlich, dass sie etwas für andere tun.

Sie helfen gern, unterstützen, packen an.

Ihnen ist wichtig, dass in allem, was sie für andere tun, viel Liebe steckt. […]
In jedem Fall sind sie emotional.

Sachen, Dinge, Inhalte sind ihnen weniger wichtig, es sei denn, es geht um Dinge, die anderen und damit auch ihnen das Leben schön machen.

Fürsorger stellen die Bedürfnisse von anderen über ihre eigenen.

Es geht Ihnen stets darum zu wissen was andere denken.

Haben Sie Kunden, so werden sie diese umsorgen.

Sie werden Termine einhalten, zuverlässig sein und Ihre Aufgaben so erledigen, dass der Kunde damit mehr als zufrieden ist.“ S.94, 95

16.1 Der Fürsorger im Quickcheck

„[A] Sie kümmern sich leidenschaftlich gern um andere

[A.1] Es frustriert Sie, wenn Sie dazu keine Zeit haben

[B] Sie sorgen sich darum, dass es anderen gut geht

[B.1] Distanzierte Menschen finden Ihr Verhalten vielleicht manchmal als einengend und aufdringlich

[C] Sie schaffen mit Liebe eine angenehme Umgebung für andere

[C.1] Manchmal könnten Sie ruhig etwas mehr an sich selbst denken“ S.95

16.2 Jobs für Fürsorger

„Fürsorger sind ideale Dienstleister und geniale Teamplayer.“ S. 95

„Fürsorger mögen folgende Aufgaben:

[A] sich kümmern, helfen
[B] es anderen schön machen
[C] andere unterstützen, Dienstleister sein“ S. 96

16.3 Der Fürsorger im Team

„Der Fürsorger fühlt sich im Team wohler als allein.

Er arbeitet gern mit anderen und sorgt für eine gute Atmosphäre.

Er unterstützt, hilft, tauscht sich aus – solange er sich nicht ausgenutzt fühlt. […]

[A] Sie tun viel für das allgemeine Wohlbefinden

[A.1] Suchen Sie sich Jobs und Aufgaben, in denen Sie sich >>kümmern<< dürfen

[B] […] Sie achten darauf, dass Wohlfühlaspekte nicht zu kurz kommen

[C] Sie gestalten das Umfeld wohnlich und angenehm“ S. 96

16.4 Die Entwicklung des Fürsorgers

„Wahrscheinlich gibt es zwei große Herausforderungen für den Fürsorger: Grenzen setzen und >>Nein<< sagen.

Fürsorger richten sich nach anderen aus.

Die logische Konsequenz daraus ist, dass sie viel darüber nachdenken, was andere denken, und Rücksichtsvoll sind." S. 96

---

17. Gestalter

„Es gibt Menschen, die aus dem Nichts und ohne Rahmen etwas aufbauen können.

So ein Mensch ist der Gestalter. […]

Dieser aktive Handlungsmensch packt an und schreckt dabei auch vor komplexen Aufgaben nicht zurück.

Er braucht wenig Anleitung, kaum Führung – Ziele setzt er sich selbst. […]

Der Gestalter ist Dynamisch und lebendig. […]

Er wird sich scheuen, mehrere Aufgaben parallel zu erledigen. […]

Bei allem ist er ein Tick schneller als andere.

Das kann auf Kosten der Gründlichkeit gehen – übertrieben genau sind Gestalter oft nicht.

17.1 Der Gestalter im Quickcheck

[A] Sie packen die Dinge entschlossen an und setzen sich Ziele selbst

[A.1] Sie mögen keine strengen Vorgaben

[B] Ihnen macht es Spaß, etwas neu und ohne vorhandenen Plan aufzubauen

[B.1] Sie schätzen es nicht, wenn alles schon da ist

[C] Sie geben den Dingen aus dem Nichts Form und Kontur

[C.1] Man könnte Ihnen eine >>blühende Fantasie<< attestieren

17.2 Jobs für Gestalter

„Gestalter sind [z.B.] gute Unternehmer und ideale Mitarbeiter in kleineren Firmen sowie Ausgestalter von eigenen Bereichen. […]

Höchstwahrscheinlich wird der Gestalter früher oder später in der Führungsrolle ankommen. […]

Hat der Gestalter etwas aufgebaut, wird es ihm langweilig.

Dinge einfach so fortzuführen ist nicht seine Sache.

Projektarbeit kommt diesem Bedürfnis sehr entgegen. […]

Gestalter mögen folgende Aufgaben:

[A] etwas aufbauen
[B] etwas vorantreiben
[C] den Dingen Gestalt und Form geben

17.3 Die Gestalter im Team

„Im Team übernimmt der Gestalter oft leitende Aufgaben, schon allein durch seine Dynamik. […]

Seine Schubkraft springt auf andere über.

Dabei ist es gut, wenn er einen oder mehrere Gegenpole hat, die sich um Aspekte kümmern, die er potenziell vernachlässigt, beispielsweise den Feinschliff oder Fachaufgaben. […]

Arbeiten Sie mit einem Gestalter zusammen, geben Sie ihm den Freiraum, den er braucht.

Verzichten Sie darauf, ihn mit Vorschriften an die Leine zu legen, das bereitet ihm Stress.

[A] Sie haben eine Treiber-Rolle im Team

[A.1] Suchen Sie sich Jobs und Aufgaben, in denen es viel neu und anders zu machen gilt

[B] Sie besitzen eine klare Vorstellung, wie etwas sein oder werden sollte

[C] Sie sind sehr schnell in der Umsetzung des großen Ganzen." S. 98, 99

17.4 Die Entwicklung des Gestalters

„Oft stimmt er sich mit anderen nicht genug ab, da er es nicht für nötig hält [, er sollte an seiner Kooperationsfähigkeit und der Genauigkeit arbeiten.]

Etwas mehr Hand in Hand zu arbeiten könnte ihm aber sehr nutzen. […]

Auch könnten Sie davon profitieren, in Ihre Führungskompetenzen zu investieren.
Denn während die Unternehmensführung leichtfällt, könnte es bei der Menschenführung noch die eine oder andere Verbesserungsmöglichkeit geben." S.99

18. Handwerker

„Handwerker lieben es, aktiv zu sein, und lenken die Dinge, indem sie sie […] erzeugen.

Dies ist eher in nichtakademischen Berufen abgebildet […]. Aber auch einige akademische Berufe haben etwas vom Handwerk: […] [z.B.] Bauingenieur.

Mitunter bleibt die handwerkliche Stärke auch der Freizeit vorbehalten, so wenn die Berufsentscheidung in eine andere Richtung gefallen ist und ein Neuanfang derzeit unpassend scheint." S.100

„Handwerker mögen folgende Aufgaben:

[A] etwas mit Händen aufbauen
[B] etwas ausbessern oder reparieren
[C] etwas mit Händen […] produzieren“ S. 101

18.1 Der Handwerker im Team

„Der Handwerker ist oft kein Mensch, der allzu viele Worte macht, was spezifisch für Handlungsmenschen sein kann.

Im Team mit gleichgesinnten ist er meist unkompliziert und ein guter Kollege. […]

[A] Sie möchten etwas […] produzieren, das Bestand hat

[A.1] Können Sie Ihre Stärke beruflich nicht ausleben, nutzen Sie sie in der Freizeit oder Nebenberuflich

[B] Sie bevorzugen schaffende Arbeit

[C] Sie kümmern sich darum, dass man das Ergebnis der Arbeit sehen und anfassen kann.“ S. 101

18.2 Die Entwicklung des Handwerkers

„Handwerkliche Fähigkeiten reifen oft über Jahre.

Je mehr man >>übt<<, desto besser wird man werden.

Die Entwicklung hat also viel mit Wiederholung und Optimierung zu tun. […]

Wer etwas zusammenbauen kann, kann es vielleicht irgendwann auch entwerfen.

Wer etwas repariert, kann es verschönern, erneuern, in einen neuen Kontext setzen oder in eine künstlerische Richtung weiterentwickeln. […]

Sind Sie Handwerker und arbeiten nicht in einem handwerklichen Beruf, überlegen Sie, wie Sie Ihre Stärke nutzen können.

Vielleicht einfach mal mit dem Anfangen, was Sie immer vorhatten?“ S. 101, 102

---

19 Idealist

„Sie müssen sich für etwas einsetzen – nur das macht sie zufrieden.

Sie entwickeln ihre Kräfte und Talente, weil sie etwas bewegen wollen.

Idealisten wissen, was [ist] richtig und was [ist] falsch.

Während andere oft darüber nachdenken, ob sie links oder rechts abbiegen sollen, sagt die Intuition den Idealisten, welche Abzweigung sie nehmen müssen.

Sie selbst bleiben oft im Hintergrund, es geht um das große Ganze und den übergeordneten Wert und die Gesellschaft und die Welt, die Erde. […]

>>Social Business<< […] Unternehmen […] fasziniert Idealisten sehr.

Normalerweise stehen Idealisten dem Kommerz und der Verschwendung kritisch gegenüber.

Sie sind aber keine Nörgler: Die Grundkraft des Idealisten ist der Glaube daran, etwas bewirken und verändern zu können.

Dieser Glaube ist die Triebfeder ihres Handelns.“ S. 102

19.1 Der Idealist im Quickcheck

„[A] Der Wunsch, die Ressourcen der Erde zu schützen und zu bewahren, leitet Ihr tägliches Handeln

[A.1] Sie hassen Verschwendung

[B] Sie setzen sich engagiert für eine bessere Welt ein

[B.1] Sie können Kompromisse schwer akzeptieren

[C] Ihnen sind soziale und ideelle Werte wichtiger als alles andere

[C.1] Alltägliches erschein Ihnen oft profan.“ S.103

19.2 Jobs für Idealisten

„Idealisten ist jedoch nicht nur der akademische Bereich vorbehalten. Auch der Krankenpfleger, der sich aktiv für das Gute einsetzt, kann Idealist sein, ebenso der Altenpfleger, der Erzieher, der Physiotherapeut, der Logopäde.

Idealisten mögen folgende Aufgaben:

[A] etwas Sinnvolles tun
[B] sich für etwas einsetzen
[C] mit gutem Beispiel vorangehen

19.3 Der Idealist im Team

„Höchstwahrscheinlich arbeitet der Idealist in einer Umgebung, die seinen Werten entspricht.

Bedient das Umfeld diese Werte nicht oder nur begrenzt, so wird er danach streben, dies zu ändern.

Idealisten sind öfter Optimisten, die auch andere anstiften und anstecken können.

So helfen sie letztendlich, ein Umfeld sinnvoll zu machen […] .

Das macht sie zu sympathischen Teamkollegen […].

Sind Sie Idealist, nutzen Sie Ihre positive Energie in dem kleinen Radius, den das Arbeitsumfeld [zu]lässt.

Sind Sie Kollege eines Idealisten, bringen Sie Ihm Verständnis entgegen – und den nötigen Respekt.“ S.103, 104

„[A] Sie kümmern sich um Mülltrennung, sammeln Spenden oder tun auf andere Weise >>Gutes<<

[A.1] Manchmal erreichen Sie Menschen leichter, wenn Sie nicht so viel von ihnen verlangen.
Kleine Schritte helfen auch.

[B] Sie stecken andere mit Ihren Ideen für eine bessere Welt an.

[C] Sie beziehen oft Visionen von der Zukunft in Ihre Vorschläge ein.“ S.104

19.4 Die Entwicklung des Idealisten

„Es gibt Idealisten, die gegen Wände der Ignoranz rennen, was sie vielleicht frustriert. […]

Sind Sie Idealist, gilt: Je besser und überzeugender Sie kommunizieren, desto weniger wird das auf Sie zutreffen.

Idealisten profitieren deshalb sehr, wenn sie lernen, andere mit ihren Worten zu erreichen, mündlich oder schriftlich.“ S.104

---

20. Regisseur

„Regisseure haben eine […] [Eigenschaft], die es ihnen ermöglicht, die Nerven zu behalten, wo andere verlieren: Sie werden ruhig, wenn es zur Sache geht. […]

[…] ihre wahre Leistung liegt darin, den Überblick zu behalten und aus vielen kleinen Schnipseln ein Bild zu machen.

Sie sind Meister darin, auch im Trubel noch das Wesentliche zu erkennen und einen kühlen Kopf zu bewahren.

Wie wichtig dieses Talent ist, wissen viele Regisseure gar nicht, die diese Stärke haben, aber nicht in einem schillernden Beruf tätig sind.

Sie glauben es sei normal, den Überblick zu behalten, wenn andere ihn verlieren.“ S.105

20.1 Der Regisseur im Quickcheck

„[A] Sie haben leidenschaftlich gern immer alle Fäden in der Hand

[A.1] Sie mögen Situationen nicht, in denen Sie nicht bestimmen können.

[B] Sie delegieren gern und mit Leichtigkeit Aufgaben an andere

[B.1] Kleinigkeiten selbst zu erledigen strengt Sie an.

[C] Selbst in unübersichtlichen Situationen behalten Sie den Überblick über das, was zu tun ist.

[C.1] Geordnete, gleichförmige Situationen erscheinen Ihnen oft langweilig.“ S.105

20.2 Jobs für Regisseure

„Nicht jeder mit der Stärke Regisseur muss den gleichnamigen Beruf ergreifen.

Es gibt einige Berufsbilder, in denen ein ähnliches Grundtalent hilfreich ist. […]

Beide Aufgaben [kreativer und administrativer Part] entsprechen der Stärke >>Regisseur<<. […]

Meist sind Regisseure aktive Menschen, weshalb dynamische Berufe passen, bei denen man nicht nur am Schreibtisch sitzt.

Das können auch handwerkliche Tätigkeiten sein oder Ingenieurberufe. […]

Regisseure mögen folgende Aufgaben:

[A] die Fäden zusammenhalten
[B] Menschen und Abläufe koordinieren
[C] kleine Teile zu etwas Großem zusammenbauen“ S. 106

20.3 Der Regisseur im Team

„Im Team hat der Regisseur höchstwahrscheinlich eine koordinierende Rolle, etwa als Projektleiter oder Teilprojektleiter.

Er ist wahrscheinlich auch jemand, der in Krisen gut wirken kann, weil er souverän damit umgeht.

Eine Führungsrolle strebt er vielleicht nicht bewusst an, übernimmt sie aber spätestens dann automatisch, wenn kein anderer den Finger hebt.

[A] Sie sind eine Schnittstelle, die alles verteilt und bei der alles zusammenläuft

[A.1] Eine Führungsrolle ist gut für Sie

[B] Sie sind der Organisator des Teams

[C] Sie sind der Problemlöser, wenn es stressig wird

20.4 Die Entwicklung des Regisseurs

„Der Regisseur ist in vielen Bereichen einsetzbar, da seine Fähigkeit im heutigen Wirtschaftsleben oft gebraucht wird. […]“ S.107

---

21. Strukturgeber

„Es gibt Menschen die einfach so in den Tag hineinleben. Der Strukturgeber sicher nicht.

Er wird heute wissen, was er morgen, übermorgen und nächste Woche tut.

Sein Leben hat Rituale und einen gleichbleibenden Rhythmus.

Die äußere Struktur gibt ihm die innere Sicherheit.

Dies kann bis hin zur Ritualisierung gehen. […]“ S. 107

21.1 Der Strukturgeber im Quickcheck

„[A] Was zu tun ist, planen Sie immer frühzeitig und vorrausschauend.

[A.1] Sie sind manchmal wenig flexibel

[B] Sie schaffen immer einen klaren organisatorischen und zeitlichen Rahmen

[B.1] Einfach drauflosarbeiten ist nicht Ihre Sache

[C] Sie haben im Blick, wo Sie gerade stehen und was als Nächstes kommt

[C.1] Sie lassen die Dinge ungern einfach auf sich zukommen“ S.108

21.2 Der Strukturgeber im Team

„Projektaufgaben nehmen zu: Der Strukturgeber ist prädestiniert dafür, diese zu übernehmen. Hat er zusätzlich Kommunikationstalent, kann er ein hervorragender Moderator auf Veranstaltungen und Meetings sein […].

Er wird in Ihrem Team dafür sorgen, dass alles in einem klaren Rahmen abläuft und eine überschaubare Tagesordnung hat.“ S. 108, 109

„[A] Sie geben anderen den Rahmen vor

[A.1] Entwickeln Sie auch Ihr Kommunikationstalent

[B] Sie setzen sinnvolle Meilensteine

[C] Bei der Konzepterstellung und Maßnahmeplanung kommen Ihre Stärken voll zur Geltung“ S.109

21.3 Die Entwicklung des Strukturgebers

„Strukturgeber können dazugewinnen, wenn sie methodisches Wissen erlangen, etwa im Projektmanagement oder in der Moderation.

Die Frage >>Wie mache ich etwas?<< treibt sie an.

Wenn Sie Strukturgeber sind, achten Sie darauf, dass Sie kreativ bleiben.

Als Strukturgeber, der zusätzlich Start in der Ideenfindung und der Menschenführung ist, können Sie es sehr weit bringen […].“ S. 109

---

22. Kommunikatoren

„Das Werkzeug der Kommunikatoren ist die Sprache, der Ausdruck, das Wort.

Damit erreichen Kommunikatoren andere Menschen – auf unterschiedliche, ihnen eigene Art und Weise. […]

Dabei heißt Kommunikation nicht unbedingt >>viel reden<<, sondern kann auch bedeuten, gut zuzuhören. […]

Sind Sie Kommunikator, fahren Sie zu Höchstleistungen auf, wenn es darum geht, Menschen zu berühren und mitzunehmen.

Sie brauchen den Kontakt mit anderen und entwickeln erst mit anderen zusammen Ihre volle Kraft.“ S.110

---

23. Coach

„Dabei geht es Coachs nicht im Beeinflussung, sondern um die Stärkung von Ressourcen ihres Gegenübers.

Menschen mit dieser Stärke sind überzeugt, dass jeder so sein darf, wie er ist. […]

Bestenfalls möchten Coachs Entwicklungshelfer sein. […]

Echte Coachs sind meist leise Menschen, die sich eher im Hintergrund halten.

Sie nehmen sich selbst nicht so wichtig.

Deshalb können Sie Ihr Gegenüber in den Mittelpunkt ihrer Aufmerksamkeit stellen.

An ihm sind sie wirklich interessiert, weshalb sie sehr genau zuhören und die richtigen Fragen stellen.

Sie möchten Menschen helfen sich zu finden.

Dabei sind sie meist sehr empathisch und können auch feinste Regungen und Gefühlsschwankungen wahrnehmen.

Coachs sind oft sehr beliebte Gesprächspartner, Menschen, denen man sich gern anvertraut – was man nicht bereut, denn ein guter Coach ist vertrauenswürdig.“ S.111

23.1 Der Coach im Quickcheck

[A] Ihr Gesprächsziel ist durch genaues Hinterfragen geprägt

[A.1] Sie erzählen nicht viel von sich

[B] Es ist auffällig, wie es Ihnen gelingt, andere durch Fragen und Zuhören zu öffnen

[B.1] Sie selbst sind oft schwer zu durchschauen

[C] Sie finden durch hartnäckig-geduldiges Fragen und nachfragen den Zugang zur Lösung

[C.1] Sie stehen weniger gern im Mittelpunkt“ S.111

23.2 Jobs für Coachs

„Coachs mögen folgende Aufgaben:

[A] zuhören
[B] andere fördern und unterstützen
[C] Menschen weiterbringen“ S.112

23.3 Der Coach im Team

[A] Sie binden durch Ihr Zuhören ruhige Kollegen [mit in das Gespräch] ein

[A.1] Manchmal sind Sie empfindlich.

[B] Sie gelten als sehr verständnisvoll

[C] Sie können auch schwierige Teamsituationen harmonisch lösen“ S.112

---

24. Geschichtenerzähler

„Geschichtenerzähler sind Menschen, die Eindruck machen.

Sie ziehen andere leicht in Ihren Bann, weil Sie sehr lebendig kommunizieren. […]

Geschichtenerzähler haben ein gutes Gespür für Ihre Wirkung. […]

24.1 Der Geschichtenerzähler im Quickcheck

[A] Sie erzählen leidenschaftlich gern lebendige Geschichten mit vielen Details und Bildern
[A.1] Manchmal schmücken Sie ganz schön aus

[B] Sie schöpfen immer frei aus Ihrer Fantasie
[B.1] Sie neigen zum Erfinden und Tatsachen

[C] Mit Ihren Anekdoten unterhalten Sie oft viele Menschen
[C.1] Sie sind selten stiller Zuhörer

24.2 Jobs für Geschichtenerzähler

„Eine vielseitig einsetzbare Stärke, die für einen kommunikativen Beruf oder die kommunikative Interpretation eines Jobs spricht […] .

Geschichtenerzähler mögen folgende Aufgaben:

[A] mit anderen sprechen
[B] andere unterhalten
[C] anderen etwas erklären, vermitteln“ S.114

24.3 Der Geschichtenerzähler im Team

[A] Sie sorgen für viel Kommunikation

[A.1] Ihre Frohnatur kann für ruhige Menschen anstrengend sein

[B] Sie haben Ideen und Lösungen für fast alles

[C] Sie muntern die anderen auf“ S.115

---

25. Lehrer

„Lehrer mögen es, mit ihrem Wissen gefragt zu sein.

Sie wollen etwas bewirken, andere weiterbringen.

Dazu vermitteln sie gern, was sie selbst können und wissen.

In diese Stärke fließt einerseits die Motivation, anderen zu helfen, und andererseits Spaß an einer vermittelnden Art der Kommunikation.

Viele Lehrer lesen und lernen auch gern selbst.

Schließlich brauchen Sie einen Wissensvorsprung, um helfen zu können.

Neugierde und Lernwille ist etwas, das sie sehr wahrscheinlich auszeichnet. […]

Die besten Lehrer integrieren sowieso die notwendige Theorie mit der fassbaren Praxis.“ S.116

25.1 Der Lehrer im Quickcheck

[A] Sie geben Wissen leidenschaftlich gern an andere weiter […]

[A.1] Desinteresse frustriert Sie

[B] Sie bringen andere mit Freude und oft auf kreative Weise etwas Neues bei

[B.1] Manchmal neigen Sie zu Besserwisserei

[C] Sie freuen sich am meisten, wenn andere durch Lernen weiterkommen in ihrer Entwicklung

[C.1] Sie mögen keine Stagnation“ S.116

25.2 Jobs für Lehrer

„Lehrer mögen folgende Aufgaben:

[A] Inhalte vermitteln
[B] andere entwickeln
[C] mit Lernen zu tun haben“ S.117

25.3 Der Lehrer im Team

[A] Sie sind der >>Berater<< des Teams, was ein oder mehrere Themen betrifft

[A.1] Von Wissen aus dem Bereich Wissensvermittlung profitieren Sie sehr

[B] Sie helfen neuen oder jüngeren Teammitlgiedern oder / und Kunden gern

[C] Eine Mentorfunktion übernehmen Sie gern“ S.117

25.4 Die Entwicklung des Lehrers

„Erinnern Sie sich an den besten Lehrer, den Sie je hatten!

Was machte diesen aus?

Wahrscheinlich konnte er sehr gut und sehr individuell auf Sie eingehen, immer einen Zugang finden.

Lehrer können ihre Stärke stärken, indem sie sich konkrete Vorbilder suchen.“ S.118

---

26. Moderator

„Der Moderator ist jemand, der Aussagen zusammenfasst und sich mit seiner eigenen Meinung eher zurückhält.

Menschen mit dieser Fokusstärke bringen Ansichten, Meinungen und Perspektiven zusammen. […]

Moderatoren verstehen beide Seiten und holen Positionen ab, suchen nach Schnittmengen und finden Kompromisse. […]

Moderatoren wollen nicht bekehren und nicht belehren […]

[…] ihnen bringt es mehr Freude, andere abzuholen und ihnen zu helfen.

Zu dieser Stärke gehört auch die Fähigkeit, anderen Menschen Lösungswege zu ebnen.

Das gelingt niemanden so gut wie dem Moderator, da er bestrebt ist, alle anzuhören, alle mitzunehmen und Wege zu finden, auf die sich möglichst viele einigen können.“ S.119

26.1 Der Moderator im Quickcheck

[A] Sie sind immer wieder ein Sprachrohr für die Gruppe, in der Sie arbeiten / leben

[A.1] Meist sind Sie kein Spezialist für etwas

[B] Sie führen Gedanken, Ideen und Meinungen zu einem eindrücklichen Fazit zusammen

[B.1] Manchmal fällt es Ihnen schwer, die Dinge einfach laufen zu lassen

[C] Es fällt Ihnen leicht, das Gemeinsame in verschiedene Beiträgen zu erkennen und konkret auf den Punkt zu bringen

[C.1] Nur Protokollführung wäre Ihnen zu wenig“ S.119

26.2 Jobs für Moderatoren

„Moderatoren mögen folgende Aufgaben:

[A] zuhören
[B] zwischen Standpunkten und Interessen vermitteln
[C] Kompromisse und Lösungen finden“ S.119

26.3 Der Moderator im Team

„[A] Sie sind ein idealer Leiter von Meetings, Diskussionsrunden usw.

[A.1] Verfeinern und erweitern Sie Ihre Kompetenzen durch Methodenkenntnisse

[B] Sie können eine Gruppe zum wesentlichen Punkt bringen

[C] Sie sind dank Ihrer Fähigkeit, zwischen Positionen Lösungen zu finden, in Schnittstellenfunktionen sehr gut.“ S.120

26.4 Die Entwicklung des Moderators

„Ein guter Moderator wird noch besser, wenn er weiß, wie Menschen ticken und wie man unterschiedliche Positionen und Standpunkte einholen kann.

Dann kennt er auch Methoden und Tools, um Meetings und andere Veranstaltungen zu leiten und zu strukturieren.“ S. 120

27. Redner

„Gute Redner reden nicht einfach um des Redens willen.

Sie wollen über etwas reden, das berührt, mitnimmt und überzeugt.

Sie sind Persönlichkeiten mit einer Botschaft und einem Anliegen.

Menschen, die es gerne haben, wenn andere ihnen zuhören, weil sie damit etwas bewegen können. […]“ S. 121

27.1 Der Redner im Quickcheck

„[A] Sie suchen das Licht der Öffentlichkeit

[A.1] Sie lassen andere neben sich manchmal nicht zur Geltung kommen

[B] Sie reden gern auch vor großem Publikum

[B.1] Einsam und allein, meistens nein

[C] Im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stehen gibt Ihnen einen Kick

[C.1] Sie strahlen immer eine gewisse Dominanz aus“ S.121

27.2 Jobs für Redner

„Redner brauchen Jobs, in denen sie viel Kontakt haben und etwas erleben können […].

Redner mögen folgende Aufgaben:

[A] im Mittelpunkt stehen
[B] vor anderen sprechen
[C] andere Begeistern“ S.122

27.3 Der Redner im Team

„Der Redner ist oft kein großer Teamplayer, weil Ihm das Team ein Stück seiner Wirkung nimmt – jedenfalls auf Dauer. […]

[A] Sie sind die Person, die man zu Vorträgen schicken sollte

[A.1] Arbeiten Sie möglichst intensiv an Ihrer Außenwirkung. […]

[B] Sie sind idealer Repräsentant

[C] Rede drüber – Sie steuern auch den abteilungsübergreifenden Kommunikationsfluss

27.4 Die Entwicklung eines Redners

„[…] Redner […] brauchen ein Gespür für die Grenzen anderer Menschen.

Gute Redner haben oft natürliche rhetorische Fähigkeiten, profitieren aber zugleich davon, dass sie diese reifen lassen und verfeinern.

Verfeinern heißt auch, sich mehr auf das Gegenüber einzustellen.“ S.123

---

28. Netzwerker

„Der Netzwerker ist ein Außenkontakter, der nirgendwo lange bleibt, aber überall war. […]

Seine Stärke liegt nicht nur im Kontakt, sondern auch darin, Verknüpfungen herzustellen. […]

Im Kopf verbindet er Menschen miteinander. […]

Da er viel rumkommt, hat er zudem meist ein gutes Gespür für Stimmungslagen und Meinungsbilder. […]“ S.123

28.1 Der Netzwerker im Quickcheck

[A] Sie verbinden sehr oft immer wieder Menschen miteinander, die zueinander passen

[A.1] Sie sind viel unterwegs

[B] Sie pflegen Kontakte leicht und gern über lange Zeiträume

[B.1] Sie brauchen für Ihre Kontaktpflege Zeit.

[C] Immer wenn Sie jemanden neu kennenlernen, überlegen Sie, wie Sie ihn in Ihr Netzwerk integrieren können:

[C.1] Manchmal denken Sie zu wenig an den eigenen Nutzen.“ S.124

28.2 Jobs für Netzwerker

„Der Vorteil eines Netzwerkers ist seine Kontaktfreudigkeit, was es ihm erleichtert, intern Strippen zu ziehen.

Weiterhin kommt er so leicht von einem Job in den anderen: Egal, was er gelernt hat, über Kontakte kann er sich leicht neue Bereiche und Chancen erschließen.

Netzwerker mögen folgende Aufgaben:

[A] unterwegs sein,
[B] Partnerschaften und Kooperationen schmiede
[C] neue Menschen kennenlernen“ S.124

28.3 Der Netzwerker im Team

[A] Mit Ihnen hält das Team Kontakt überallhin

[A.1] Manchmal sind Sie vielleicht zu positiv und offen.

[B] Sie sorgen dafür, dass Informationen sich verbreiten

[C] Sie sind ideal, um Kooperationen und Koalitionen zu bilden.“ S.125

28.4 Die Entwicklung des Netzwerkers

„Der Netzwerker ist ein natürlicher Optimist. Er vertraut auf sich selbst und die Kraft des Beziehungsmanagements.“ S. 125

29. Teamgestalter

„Diese Menschenfreunde haben Spaß daran, Zusammenarbeit zu initieren.

Das ist ihr Ziel, ihre Mission.

„[…] jemanden, […], der darin aufgeht, andere zu Leistung zu führen, aber selbst auch keine graue Maus ist.

Das ist das Besondere am Teamgestalter.

Er ist buntes Teil des Ganzen und entsprechend auch des Erfolgs.

Der Teamgestalter ist aktiv, formt das Team, motiviert für das gemeinsame Ziel – das ist etwas ganz anderes, als Einzelperson zu coachen oder zu trainieren.

Teamgestalter sind mittendrin und treten für andere ein. […]

Teamgestalter sind Wir-Menschen.

Ihre Mannschaft ist Ihnen das Wichtigste.

Sie zu Höchstleistungen zu führen treibt den Teamgestalter an.

Das begeistert ihn wirklich. […]

Aus einem Haufen einzelner Menschen ein eingeschworenes Team zu machen begeistert ihn. […]

Aktive Teambildung und Teamentwicklung. Das ist genau die Besonderheit dieser Stärke.

29.1 Der Teamgestalter im Quickcheck

[A] Sie kümmern sich darum, dass jeder in einer Gruppe mitgenommen wird

[A.1] Dabei ist Ihnen die einzelne Person weniger wichtig

[B] Sie sorgen aktiv für ein gutes Arbeitsklima

[B.1] Stille Teammitglieder könnten das auch als anstrengend wahrnehmen

[C] Sie holen jeden Kollegen mit ins gemeinsame Boot

[C.1] Manchmal erkennen Sie nicht, dass es Kollegen gibt, die alleine mehr leisten." S.126

29.2 Jobs für Teamgestalter

„Teamgestalter mögen folgende Aufgaben:

[A] andere zusammenbringen
[B] andere zusammenhalten
[C] mit anderen etwas aufbauen und gestalten" S.127

29.3 Der Teamgestalter im Team

„Im Team ist der Teamgestalter die ideale Führungskraft oder der ideale Teamcoach. […]

[A] Sie sind jemand, dem eine Führungsaufgabe gut steht

[A.1] Manchmal sind Sie vielleicht zu positiv und offen, sehen eventuell Konflikte nicht.
Schauen Sie genau hin

[B] Sie engagieren sich für alle

[C] Wenn Sie eine Gruppe führen, dass kooperativ und mitnehmend" S. 127

29.4 Die Entwicklung des Teamgestalters

„Teamgestalter sind Optimisten.

Sie glauben an das Gute in der Zusammenarbeit. […]

Sie fördern Entwicklung.

Mitunter verlieren sie bei all dem aber den Blick auf den Einzelnen. […]

Lernen Sie, wie Sie eine gute Balance zwischen Einzel- und Teamarbeit erreichen, wie Sie Einzelne und die Gruppe fördern." S.128

---

30. Verkäufer

„Gute Verkäufer sind überzeugt von ihrem Produkt.

30.1 Der Verkäufer im Quickcheck

[A] Sie stehen fest zu etwas, woran Sie glauben – sei es ein Produkt oder eine Idee

[A.1] Sie glauben an die eine Wahrheit

[B] Sie sind beseelt davon, andere mit Ihrer Begeisterung anzustecken

[B.1] Manchmal sind Sie nicht zurückhaltend genug

[C] Es fällt Ihnen sehr leicht, andere durch Wort und Tat für etwas zu gewinnen
[C.1] Sie können sich schlecht passiv verhalten

30.2 Jobs für Verkäufer

„Sie können Menschen für etwas gewinnen, begleitende Stärken wie Verhandlungsgeschick entwickeln sich nahezu von selbst. […]

Verkäufer mögen folgende Aufgaben:

[A] in Kontakt mit anderen kommen
[B] Menschen von etwas überzeugen
[C] über etwas reden

30.3 Der Verkäufer im Team

„[A] Sie lieben wahrscheinlich eine verkaufende Rolle mit viel Außenkontakt

[A.1] Fragen Sie viel, um auf Bedürfnisse anderer einzugehen. Das macht Ihre Stärke noch stärker.

[B] Sie können auch Vorgesetzte, Kunden usw. gut von etwas überzeugen.

[C] Sie sind aktiv und aufgeschlossen für alles, was die Sache voranbringt." S.130

30.4 Die Entwicklung des Verkäufers

„Je nach Aufgabenbereich braucht der Verkäufer verschiedene Unterstützer-Kompetenzen, etwas Verhandlungsgeschick oder Diplomatie.

Das lässt sich alles lernen – wenn genügend Selbstreflexion da ist, das Selbstbild infrage zu stellen.

Da Verkäufer von Haus aus gut ankommen und deshalb oft eher ein großes Selbstbewusstsein haben, ist Selbstreflexion für Sie nicht immer ganz selbstverständlich.

Sind Sie Verkäufer, überprüfen Sie also gelegentlich, wie andere Sie sehen." S.130

---

31. Vermittler

„ Was den Vermittler antreibt ?

Oft ist es der Wunsch, in Harmonie zu leben. […]

Wie auch immer die Stärke entstanden sein mag: Sie ist im Beruf und im Privatleben sehr nützlich, wenn es darum geht, polarisierende Interessen auszugleichen und sanft zu verhandeln.

31.1 Der Vermittler im Quickcheck

[A] Sie vermitteln gerne zwischen verschiedenen Interessen
[A.1] Manchmal suchen Sie zu sehr nach dem Kompromiss

[B] Sie schlichten Streit und glätten die Wogen
[B.1] Sie sind mitunter konfliktscheu

[C] Sie finden pfiffige Lösungen auch in schwierigen Situationen
[C.1] Sie lassen unterschiedliche Perspektiven ungern einfach so stehen" S.131

31.2 Jobs für Vermittler

„Diese kommunikative Stärke ist in vielen Bereichen einsetzbar.

An Schnittstellen sind Vermittler besonders gefragt, denn dort ist das Konfliktpotenzial meist hoch. […]

Vermittler mögen folgende Aufgaben:

[A] Interessen ausgleichen
[B] Kompromisse finden
[C] Harmonie und Frieden stiften“. S.132

31.3 Der Vermittler im Team

„In der Gruppe ist der Vermittler ein Teamplayer, der die anderen Zusammenhält und für eine gute Atmosphäre sorgt.

Mit dem Vermittler im Team herrscht ein angenehmes Klima, in dem sich jeder wohlfühlt. […]

[A] Sie bringen alle an einen Tisch
[A.1] Nutzen Sie Ihre Stärke in verschiedenen Kontexten.

[B] Sie sorgen für ein gutes Teamklima

[C] Sie sind der Garant, dass Konflikte nicht hochkochen“ S.132

31.4 Die Entwicklung des Vermittlers

„Es ist einerseits eine natürliche Neigung, andererseits aber auch eine Kommunikationskompetenz, die durch Anwenden der richtigen Tools und Methoden reift.

Vermittler sind als >>Klimamenschen<< oft harmonie- und konsensorientiert.“ S.133

---

32. Visionär

„Der Visionär ist ein Mensch der Sprache, der Worte, der begeisternden Kommunikation.

Er ist offen und nach außen gerichtet. […]

Seine Sprache ist positiv, für andere greifbar und motivierend.

Es macht Spaß, ihm zuzuhören.

Und es fällt leicht, seinen Visionen zu glauben und ihm zu folgen. […]“ S.133

32.1 Der Visionär im Quickcheck

[A] Ihnen fällt es leichter als anderen zu erkennen, wo eine Entwicklung langfristig hinführen wird.
[A.1] Die Umsetzung ist manchmal nicht so Ihr Ding
[B] Sie sehen entfernt liegende Ziele sehr deutlich und bildhaft und können diese leicht beschreiben
[B.1] Menschen neigen dazu, Ihnen zu glauben
[C] Sie verfolgen und kommunizieren Visionen mit großer Entschiedenheit und Zuversicht
[C.1] Sie sind bisweilen zu selbstsicher“ S.134

32.2 Jobs für Visionäre

„Visionäre mögen folgende Aufgaben:

[A] Vorstellungen davon kommunizieren, wo die Reise hingehen wird
[B] andere motivieren
[C] andere überzeugen“ S.134

32.3 Der Visionär im Team

„Im Team wird der Visionär eine Führungsrolle anstreben […]

Er bringt sie auf Trab, in dem er ihnen Ziele zeigt, die sie vielleicht schon lange aus den Augen verloren haben.

Und er kann sie davon begeistern.

[A] Ihr visionäres Denken bereichert das Team

[A.1] Werden Sie in Kontexten tätig, in denen Visionen fehlen oder vieles neu gedacht werden muss.

[B] Sie geben sehr viel kreativen Input

[C] Sie bringen auch andere dazu, über die gewohnten Grenzen zu denken“ S.135

32.3 Die Entwicklung des Visionärs

„Ein guter Visionär führt Menschen zu einem entfernt liegenden, aber emotional besetzen Ziel.

Dafür muss er Menschen mitnehmen können, aber auch dem einen oder anderen auf die Füße treten. […]“ S. 135

---

33. Manager

„Sie sind Macher, Hands-on-Typen.

Sie handeln und setzen um, steuern Aufgaben und Prozesse und wickeln etwas ab. […]

Anzunehmen ist in allen Fällen, dass Gewissenhaftigkeit und Verantwortungsbewusstsein bei Managern besonders ausgeprägt sind, denn Pflichterfüllung spielt sehr oft eine zentrale Rolle für sie. […]

Im Team sind Manager unverzichtbar, weil sie die Arbeit erledigen, die gemacht werden muss.“ S. 136

---

34. Alltagsmanager

„Alltagsmanager sind fantastische Umsetzer, die sehr viel schaffen und erledigen können.

Arbeiten macht Ihnen Spaß.“ S.137

34.1 Der Alltagsmanager im Quickcheck

„[A] Sie konzentrieren sich auf das, was für die Bewältigung des Alltags wesentlich ist

[A.1] Abstrakte Theorien und Modelle lieben Sie nicht so

[B] Sie organisieren die praktischen Abläufe des Tages leicht und mit Freude
[B.1] Spinnereien und Tagträumereien sind untypisch für Sie

[C] Sie kümmern sich darum, dass in Ihrem Bereich alles bestens funktioniert
[C.1] Das große Rad müssen Sie nicht drehen“ S.137

34.2 Jobs für Alltagsmanager

„Alltagsmanager können gute Arbeit leisten in Bereichen, in denen Organisation und Koordination im Mittelpunkt stehen. […]

Manche Alltagsmanager sind auch Handwerker oder Techniker. […]

Alltagsmanager mögen folgende Aufgaben:

[A] praktisch arbeiten
[B] schnell etwas lösen / schaffen
[C] Dinge organisieren und koordinieren“ S.138

34.3 Der Alltagsmanager im Team

„Geht es um Kreation und Innovation, ist der Alltagsmanager nicht die Idealbesetzung, es sei denn, er hat eine entsprechende zweite oder dritte Leitstärke.“ S.138

[A] >>Was ist zu tun?<< Sie machen es

[A.1] Für Sie ist Tun meist wichtiger als Reden: Lernen Sie, auch darüber zu sprechen

[B] Sie suchen praktische und pragmatische Lösungen

[C] Aktuelle Lösungen zu finden steht für Sie absolut im Vordergrund“ S.139

---

35. Koordinator

„Bei ihm läuft alles zusammen - er ist eine Schnittstelle, die lenkt und ordnet.

Koordinatoren halten die Fäden zusammen und haben immer den Überblick. […]

Sein Bedürfnis ist es, Dinge zu strukturieren.

Dies gelingt Ihm durch einen Blick für das Ganze und eine punktgenaue Planung.“ S. 140

35.1 Der Koordinator im Quickcheck

„Koordinatoren sind gute Projektmitarbeiter und Projektleiter.

Sie haben das Ziel im Kopf und ordnen die Dinge aktiv. […]

Gerade moderne Branchen profitieren von Menschen, die Ordnung in Chaos bringen können und wollen. […]

Überhaupt ist diese Stärke ganz besonders da wichtig, wo an Schnittstellen vieles zusammenläuft. […]

Koordinatoren mögen folgende Aufgaben:

[A] Abläufe organisieren und koordinieren
[B] schnell entscheiden / handeln
[C] etwas optimieren“ S.141

35.2 Der Koordinator im Team

„Der Koordinator ist ein perfekter Organisator.

Mit ihm können alle sicher sein, dass Projekte auf einem guten Weg sind. […]

[A] Sie können ein guter Projektleiter sein.

[A.1] Verantwortung für Aufgaben und Projekte übernehmen heißt auch, sich um emotionale Belange der Beteiligten zu kümmern.

[B] Sie deuten auf Aspekte, die anderen manchmal entgehen

[C] Auch in schwierigen Situationen können Sie etwas noch >>drehen<<“ S.141

36. Die Entwicklung des Koordinators

„Der Koordinator profitiert, wenn er methodische Kenntnisse erwirbt. […]

Da Koordinatoren Handlungsmenschen sind, könnte manchmal die Kommunikation zu kurz kommen und deshalb ein Lernfeld sein.“ S.142

---

37. Ordnungsmensch

„Ordnungsmenschen schaffen Ordnung nämlich nicht nur da, wo jeder es sieht, sondern auch da, wo sonst keiner hinschaut. […]

Der Ordnungsmensch ist jemand, bei dem nichts herumliegt.

Er braucht diese äußere Ordnung – und den Zustand des Ordnens selbst. […]

Sein Talent liegt darin, ein Gespür dafür zu haben, was man wie ordnet.“ S.142

37.1 Der Ordnungsmensch im Quickcheck

[A] Sie schaffen und halten Ordnung mit Leidenschaft
[A.1] Sie mögen kein Chaos

[B] Bei Ihnen ist immer alles klar und übersichtlich geordnet
[B.1] Sie brauchen Ordnung zum Denken und Arbeiten

[C] Aktiv für ein sauber gepflegtes Umfeld zu sorgen liegt Ihnen sehr
[C.1] Manchmal übertreiben Sie Ihre Ordnungsaffinität

37.2 Jobs für Ordnungsmenschen

„Ordnungsmenschen fühlen sich dort wohl, wo es sauber und gepflegt ist. […]

Ordnungsmenschen können aber auch Landschaftsgärtner sein. […]

Ordnungsmenschen mögen folgende Aufgaben:

[A] aufräumen
[B] Ordnung halten
[C] genau arbeiten“ S.143

37.3 Der Ordnungsmensch im Team

„Im Team mit anderen Ordnungsmenschen fühlt er sich am wohlsten. […]

Sind Sie im Team mit weniger ordentlichen Menschen, nehmen Sie die Fähigkeit des Ordnungsmenschen an, Dinge zu ordnen […]

Sind Sie selbst Ordnungsmensch, entwickeln Sie Verständnis für >>Chaoten<< und helfen Sie ihnen, systematischer in Sachen Ordnung zu werden.“

[A] Sie haben immer einen aufgeräumten Schreibtisch
[A.1] Manchmal entsteht Kreativität auch aus dem Chaos. […]

[B] Sie sind in Ihrer Arbeit sehr genau

[C] Sie mögen klare Abläufe“ S.144

37.4 Die Entwicklung des Ordnungsmenschen

„Dennoch ist etwas Wahres daran, dass ordentliche Menschen manchmal weniger kreativ sind.

Das liegt einfach daran, dass sie sich gern in festen Strukturen bewegen – und Kreativität mit dem Auflösen von bekannten Formen und Strukturen verknüpft ist.

Sind Sie ein Ordnungsmensch, sollten Sie lernen, loszulassen und zeitweiliges Chaos bewusst zu akzeptieren.

Je mehr Sie das können, desto stärker wird Ihre Stärke werden.“ S. 144

38. Planer

„Planer arbeiten immer mit der Checkliste in der Hand […]

Der Planer braucht nur in den Kalender zu schauen.

Selten lebt er einfach so in den Tag hinein, meist macht er sich Sonntagabend oder Montagfrüh einen Plan für die nächste Woche. […]

Auch Unpünktlichkeit müssen Sie im Umgang mit einem Planer sicher nicht befürchten.

Zuverlässigkeit gehört zu dieser Stärke dazu. […] S.145

38.1 Der Planer im Quickcheck

„[A] Sie setzen sich immer klare Ziele und Meilensteine

[A.1] Zu viel Chaos macht Sie nervös

[B] Sie planen jeden Tag, jede Woche und auch das Jahr
[B.1] Pläne sind für Sie wie Leitplanken, ohne die Sie schwerlich ankommen

[C] Sie schaffen leicht Struktur in Arbeitsabläufen
[C.1] Sie können schlecht die Dinge einfach mal auf sich zukommen lassen“ S.145

38.2 Jobs für Planer

„Planer sind ideale Assistenten und Unterstützer […]

Planer mögen folgende Aufgaben:

[A] Aufgaben und Abläufe planen
[B] Arbeitsabläufe strukturieren
[C] für Termineinhaltungen sorgen

38.3 Der Planer im Team

Der Planer „wird versuchen, die Aufgaben zu strukturieren und Termine zu finden, am besten gemeinsam mit dem Team. […]

[A] Sie achten auch in der Gruppe auf gutes Zeitmanagement

[A.1] Manchmal ist kein Plan der beste. […]

[B] Sie denken an Aspekte, die andere vergessen

[C] Man kann sich auf Ihre Vorbereitung verlassen“ S.146

38.4 Die Entwicklung des Planers

„Planer sind manchmal so auf Termine fixiert, dass sie vieles andere vergessen. So müssen sie vielleicht erst lernen, dass sich [z.B.] kreative Arbeit nicht (ein-)planen lässt. Ideen kommen oder sie kommen nicht, jedenfalls ist ein Geistesblitz nicht planbar. S. 147

39. Prüfer

„Die natürliche Lust am Prüfen ist eine starke Seite, eine sehr starke sogar! […]

Nur wenn jemand mit Prüfermentalität auf Sachverhalte schaut, lassen sich diese ins rechte Licht rücken. Zum Nutzen aller. […]

[…] sie arbeiten im Hintergrund. Genau das ist aber auch das, was sie wollen und sich wünschen.“ S. 147

39.1 Der Prüfer im Quickcheck

„[A] Sie kontrollieren die Ergebnisse von sich und anderen gern
[A.1] Sie sehen Fehler leicht, aber vielleicht zu wenig das Positive

[B] Sie recherchieren immer, ob etwas auch stimmt
[B.1] Sie können nur schwer >>fünf gerade<< sein lassen

[C] Ihnen entgehen selbst Kleinigkeiten nicht die andere übersehen
[C.1] Sie sind manchmal päpstlicher als der Papst“ S.148

39.2 Jobs für Prüfer

„Prüfer mögen folgende Aufgaben:

[A] etwas überwachen oder untersuchen
[B] etwas kontrollieren
[C] für die Einhaltung von etwas sorgen“ S. 148

39.3 Der Prüfer im Team

„[A] Sie übernehmen Jobs, bei denen es um das Kontrollieren von etwas geht
[A.1] Manche könnten Ihr Verhalten als Misstrauen interpretieren. […]

[B] Sie sorgen für fachliche Richtigkeit

[C] Sie sorgen dafür, dass Fehlerquoten minimiert werden“ S. 149

39.4 Die Entwicklung des Prüfers

„Prüfer sind Menschen des Handelns. […] Die Stärke des Prüfers wird auch stärker, indem er sein Know-how erweitert.“ S.149

---

40. Schwachstellenfinder

„Wenn die Stärke ausgeprägt ist, können Schwachstellenfinder sehr konzentriert und ausdauernd an etwas arbeiten. […]

Das konzentrierte Arbeiten an einer Sache ist spezifischer für den Schwachstellenfinder als für den Prüfer. […]

Hat er technisches Interesse, kann er stundenlang am Computer sitzen, [oder] sich mit einer Maschine beschäftigen und diese geduldig auseinandernehmen, bis er den Grund für das Nichtfunktionieren gefunden hat. […]

Die Ausdauer eines Schwachstellenfinders kann beachtlich sein. […]

[…] nur wenige Menschen gibt [es], die derart geduldig einer Arbeit nachgehen können, die eine erhebliche Konzentration und Aufmerksamkeit erfordert.“ S. 150

40.1 Der Schwachstellenfinder im Quickcheck

„[A] Sie erkennen Fehler ausgesprochen schnell
[A.1] Sie sehen eher, was nicht funktioniert als umgekehrt

[B] Sie haben einen Blick für alles, was fehlt oder falsch ist
[B.1] Manchmal sollten Sie auch das große Ganze würdigen

[C] Sie können sich stundenlang auf die Fehlersuche konzentrieren
[C.1] Sie können gut alleine arbeiten, weniger gut in der Gruppe“ S.151

40.2 Jobs für Schwachstellenfinder

„Jobperspektiven […] die eine hohe Genauigkeit und systematische Routinearbeit erfordern [, passen zu Schwachstellenfindern.]

Schwachstellenfinder mögen folgende Aufgaben:

[A] Fehler, Lücken und Unzulänglichkeiten finden
[B] konzentrierte Arbeit an einem Thema
[C] Herausfinden, was falsch läuft und nicht funktioniert“ S. 151

40.3 Der Schwachstellenfinder im Team

„Manche Menschen sind für konzentrierte Fachaufgaben geboren.

Zu diesen Menschen gehört der Schwachstellenfinder. […]

Schätzen Sie seinen Blick, Verbesserungspotenziale aufzudecken!“ S.151

„[A] Sie mögen Fachaufgaben

[A.1] Lernen Sie die Schwachstellen fair zu kommunizieren, dann wird Ihre Stärke noch stärker

[B] Sie arbeiten gern konzentriert an einer Sache, auch im Team

[C] Man kann Ihnen gut komplexe Aufgaben übertragen“ S.152

---

41. Spezialist

„Diese Menschen sind ein wandelndes Fachlexikon. […]

Halbwissen reicht ihnen nicht, sie wollen die Dinge komplett durchdringen.

Das macht Spezialisten zu angesehenen Ansprechpartner, deren Auskunft, Meinung und Einschätzung einen besonderen Wert hat.

41.1 Der Spezialist im Quickcheck

[A] Sie haben ein sehr spezielles Wissen, das Sie für Ihre Tätigkeit aktiv nutzen

[A.1] Ihnen fehlt manchmal Überblickwissen aus anderen Bereichen

[B] Mit Ihrem Know-how sind Sie sehr gefragt

[B.1] Nicht immer können Sie Ihr Wissen so herunterbrechen, dass jeder es versteht

[C] Ihr Wissen in Bereich X übersteigt den Durchschnitt bei Weitem.
Sie sind Experte (breites und tiefes fachübergreifendes Wissen) oder Spezialist (tiefes Fachwissen)

[C.1] Ab und zu ruhen Sie sich auf dem Ist-Stand aus und vergessen, aktuelle Entwicklungen zu hinterfragen“ S. 153

41.2 Jobs für den Spezialisten

„Spezialisten mögen folgende Aufgaben:

[A] Expertentätigkeiten
[B] fachliches Wissen einbringen
[C] lebenslang lernen“ S.154

41.3 Der Spezialist im Team

„Als Kollege eines Spezialisten sollten Sie vor allem lernen, die richtigen Fragen zu stellen – und sich auch trauen, >>dumme<< Fragen zuzulassen. […]

Wichtig ist der gezielte Wissensaustausch, der nötig ist, um ein spezielles Problem zu lösen. […]

[A] Mit Ihrem Wissen bringen Sie das Team voran

[A.1] Teilen Sie Ihr Wissen! Lernen Sie es so zu kommunizieren, dass die anderen verstehen, was Sie Tun.

[B] Ihr Wissen ist notwendig für den Fortschritt aller, gerade bei gemischten, bunten Teams.

[C] Sie arbeiten oft länger allein an Themen“ S.155

41.4 Die Entwicklung des Spezialisten

„Manche Spezialisten sollten das Denken über dem Anhäufen von Wissen nicht vergessen. […]“ S.155

---

42. Qualitäter

„Sie sorgen dafür, dass Vorschriften eingehalten werden, und gleichen alles ganz genau ab. […]

Er macht die Dinge von Anfang an perfekt, sodass hinterher selbst Prüfer und Schwachstellenfinder es schwer haben, [einen Fehler zu finden.]“ S.156

42.1 Der Qualitäter im Quickcheck

[A] Sie sind sehr gründlich und genau
[A.1] Sie können schwer >>fünf gerade<< sein lassen

[B] Sie fühlen sich zuständig für den Teil, der zu einem perfekten Ergebnis fehlt
[B.1] Manchmal wenden Sie zu viel Zeit auf

[C] Sie schleifen gern an Feinheiten
[C.1] Sie können halbe Sachen nicht gut ertragen“ S.156

42.2 Jobs für Qualitäter

„Die Qualitäter-Fähigkeit ist überall dort wertvoll, wo eine Menge Detailarbeit zu machen ist und Feinschliff wirklich wichtig. […]

[…] sie identifizieren sich gern mit Normen und Vorschriften.

Zu Ihnen passen Berufe, bei denen es auf Genauigkeit ankommt […].

Qualitäter mögen folgende Aufgaben:

[A] genau arbeiten
[B] im Detail für gute Lösungen sorgen
[C] für den Feinschliff sorgen“ S. 157

42.3 Der Qualitäter im Team

„Qualitäter müssen manchmal um Akzeptanz ringen, vor allem, wenn sie im Team mit Menschen arbeiten, denen das Detail weniger wichtig ist. […]

Kunden wollen keine halben Sachen!

Und der Qualitäter hilft dabei, Sie Sache rund zu machen.“ S.157

„[A] Sie achten auf Details

[A.1] Finden Sie die Balance zwischen nützlichem Qualitätsbewusstsein und Perfektionismus

[B] Sie drücken auch schon mal auf die (Qualitäts-)Bremse: Alle sollen genau hinschauen!

[C] Sie sorgen für den letzten Schliff.“ S. 158

43. Die Entwicklung des Qualitäters

„Manche Qualitäter haben ein Zeitproblem.

Das Genaue Hinsehen dauert eben oft länger.

Die Herausforderung liegt dabei darin, zu merken, wann mehr Engagement nicht mehr bringt.

Viele Qualitäter überschreiben diese Grenze und können schlecht erkennen, wann genug ist.

Hier hilft das Feedback von anderen sehr.“ S.158

44. Verwalter

„Regeln sind für Verwalter wichtig, folglich liegt Ihnen daran, für die Einhaltung derselben zu sorgen.

Sie orientieren sich an Normen und Vorschriften, um auch andere darauf hinzuweisen.

Dies macht sie teils nicht so beliebt, weil sie ja für die Einhaltung von etwas stehen, was jemand anderem lästig sein kann. […]

Verwalter mögen es, wenn Abläufe klar sind und sich Dinge wiederholen. […]

Verwalter mögen es, wenn Prozesse berechenbar sind.

Meist schätzen Sie es deshalb, sich innerhalb eines Rahmens bewegen zu können, der vorgegeben ist.

Was sind die Ziele, was soll passieren, wie sind die Vorgaben? […]“ S. 159

44.1 Der Verwalter im Quickcheck

„[A] Sie schätzen Routine und Verlässlichkeit sehr.

[A.1] Sie mögen viel Unruhe und Neues weniger

[B] Sie orientieren sich gern an Regeln und Prozessen

[B.1] Allzu viel kreatives Chaos liegt Ihnen nicht

[C] Sie halten Vorschriften ein, weil sie allen Orientierung geben

[C.1] Sie mögen kaltes Wasser nicht“ S. 159

44.2 Jobs für Verwalter

„Verwalter mögen folgende Aufgaben:

[A] etwas abwickeln
[B] Aufgaben, die sich wiederholen
[C] für die Einhaltung von Vorschriften sorgen.“ S. 160

44.3 Der Verwalter im Team

„Er wird sich darum kümmern, dass alles seinen richtigen Gang geht. Wenn zu wenige Vorschriften da sind, wird er darauf drängen. Leitlinien zu erstellen.“ S. 160

[A] Sie haben gern eine abgegrenzte, klare Aufgabe

[A.1] Entwickeln Sie den Gegenpol Ihrer Stärke, die Flexibilität

[B] Sie brauchen Ihren eigenen Entscheidungsbereich

[C] Sie sorgen dafür, dass auch Aufgaben wie Dokumentation erledigt werden.“ S. 161

44.4 Die Entwicklung des Verwalters

„Verwalter sorgen für die Einhaltung von Prinzipien und Regeln. […]

Sind Sie Verwalter, müssen Sie viel erklären und bisweilen auch für Verständnis werben.“ S.161

---

45. Graf Zahl

„Menschen mit dieser Stärke jonglieren mit Zahlen wie andere mit Bällen. […]

Es gibt bei Zahlenmenschen, die eher praktisch-mathematisch, und andere, die eher theoretisch-mathematisch begabt sind. […]

45.1 Graf Zahl im Quick-Check

„[A] Der Umgang mit Zahlen ist ein Kinderspiel für Sie

[A.1] Manchmal fällt Ihnen dafür das Schreiben schwerer

[B] Sie sehen Zusammenhänge in Zahlen schneller als andere

[B.1] Einfache Aufgaben langweilen Sie schnell

[C] Sie lösen gern komplizierte Probleme, die mit Zahlen zu tun haben
[C.1] Das Drumherum, etwa die Präsentation, ist Ihnen manchmal weniger geheuer“ S. 162

45.2 Jobs für Graf Zahl

„Zahlenmenschen können nicht nur gut mit Zahlen umgehen, sondern auch mit allem, was Zahlen in eine Struktur und Ordnung bringt […].

Praktische Zahlenmenschen mögen Zahlen direkt anwenden.

Theorietische Zahlenmenschen wollen harte Nüsse knacken. […]

Grafen Zahl mögen folgende Aufgaben:

„[A] rechnen und Aufgaben lösen sowie Kopfnüsse knacken
[B] Formeln erstellen
[C] mit Excel und anderen Tools arbeiten“ S.163

45.3 Graf Zahl im Team

„[A] Sie sind schneller im Kopf als die anderen
[A.1] Zahlenaffine Menschen gewinnen, wenn sie sich gut ausdrücken können und respektieren, dass andere nicht immer mitkommen

[B] Sie sind der Mann / die Frau für alle kniffligen Fälle

[C] Sie brauchen Ihren eigenen Bereich, in dem Sie konzentriert arbeiten“ S. 164

---

46. Künstler

„Künstler sind Menschen des Bauches, der Sinne und des Körpers. […]

Wenn Künstler also Bauchmenschen sind, denken Sie mit dem Bauch.

Während Kopfmenschen länger über etwas nachdenken, wissen Künstler intuitiv, eben im Bauch, was passt. […]

Auch in Persönlichkeitstests und Potenzialanalysen kommen künstlerische Stärken gar nicht vor. […]

Es ist auch Irrglaube, dass künstlerische Stärken in einer ökonomisierten Welt wertlos seien. […] S.165

46.1 Architekt

„Architekten möchten das Ergebnis ihrer Arbeit sehen. […]

Architekten sind kreativ, weil sie intuitiv wissen, was herauskommen wird […] .

46.2 Der Architekt im Quickcheck

[A] Ihre Leidenschaft ist das Konstruieren, Aufbauen, Bauen und Zusammenfügen

[A.1] Sie planen Arbeit nicht unbedingt, sondern folgen dem inneren Auge

[B] Sie arbeiten konkret daran, etwas zu erschaffen, was Hand und Fuß hat
[B.1] Nur Teil vom ganzen zu sein, befriedigt Sie meist nicht

[C] Sie wissen genau, was am Ende entstehen wird
[C.1] Nicht immer können Sie Ihre Vorstellungen gut in Worte fassen und anderen verständlich machen“ S. 166

46.3 Jobs für Architekten

„Architekten mögen folgende Aufgaben:

[A] sich etwas visuell vorstellen
[B] etwas […] [kreieren], gern mit den Händen
[C] etwas gestalten, bis es fertig ist“ S. 167

46.4 Der Architekt im Team

„Im Team sind Architekten Menschen, die gerne inhaltlich und kreativ arbeiten.

Solange die anderen um sie herum das unterstützen, sind sie zufrieden.

Ist das nicht der Fall, fühlen sie sich leicht bedrängt und in ihrer Freiheit beschnitten. […]“ S.167

„[A] Sie sind jemand, der im Team einen eigenen Gestaltungsraum braucht.

[A.1] Manchmal stören Sie betriebswirtschaftliche Zwänge in Ihrer künstlerischen Freiheit. […]

[B] Sie sind gut in der Lage, kreativen Input zu geben
[C] Sie können andere zu >>Größerem<< motivieren.“ S.168

47. Artist

„Teilweise ist das angeboren und teilweise antrainiert. Der Körperbau spielt eine Rolle, aber auch Frühförderung. Die Koordination von Bewegungen ist Kunst. […] Artisten können den Kopf ausschalten und ganz in sich sein.

Das ist eine wunderbare Fähigkeit, leider viel zu wenig angesehen im Wirtschaftsleben. […]

47.1 Der Artist im Quickcheck

„[A] Sie haben ein ausgesprochenes gutes körperliches Koordinationsvermögen

[A.1] Sie können schlecht lange sitzen, müssen sich bewegen

[B] Ihre Motorik ist sehr fein und ausgereift

[B.1] Sie mögen wahrscheinlich keine grobmotorischen Aufgaben

[C] Sie beherrschen und kontrollieren die Bewegungen Ihres Körpers absolut
[C.1] Mit Ihrem geraden, eleganten Auftreten passen Sie nicht überall hinein“ S. 169

47.2 Jobs für Artisten

„Artisten mit Interesse an Gesundheit und Menschen könnten vielleicht an der Physiotherapie Gefallen finden, da es sie in Bewegung hält. Sie könnten auch Personal Trainer oder Coach für Bewegung arbeiten.

„Artisten mögen folgende Aufgaben:

[A] körperlich trainieren
[B] sich bewegen
[C] sich mit dem Körper ausdrücken“ S. 170

47.3 Der Artist im Team

[A] Sie fallen schon durch Ihren eleganten Gang und Ihr Auftreten auf

[A.1] In normalen Bürojobs werden Sie sich nur bedingt ausleben können.

[B] Sie bringen andere in Bewegung

[C] Sie können anderen Übungen für Entspannung zwischendurch beibringen“ s: 170

---

48. Genussmensch

„Genussmenschen lieben die angenehmen Seiten des Lebens.

Oft haben sie auch einen besonderen Sinn für Schönheit. […]

Sie nehmen sich Zeit für die schönen und angenehmen Dinge des Augenblicks. […]

Genussmenschen können uns den Weg zurück aus einem hektischen Alltag zeigen und den Blick auf wirklich wesentliche Dinge lenken.“ S.171

48.1 Der Genussmensch im Quickcheck

[A] Sie sind in jeder Beziehung ein Genießer
[A.1] Sie brauchen Pausen bei der Arbeit, in denen Sie essen und trinken können

[B] Sie lieben […], das süße Leben
[B.1] Sie sind kein Kind von Traurigkeit

[C] Sie riechen und schmecken sehr intensiv
[C.1] Sie freuen sich auf kleine Auszeiten für die Sinne" S.172

48.2 Jobs für Genussmenschen

Genussmenschen mögen folgende >>Aufgaben<<:

[A] gutes Essen und Trinken
[B] Feiern und Veranstaltungen
[C] den Moment genießen

48.3 Der Genusmensch im Team

So trägt ein Genussmensch direkt zur Unternehmenskultur bei. […]

[A] Sie sorgen dafür, dass das Team auch mal entspannt und genießt.

[A.1] Sie bringen Akzente ins Team, die die Arbeit angenehmer machen – vielleicht für alle. […]

[B] Sie sind oft der Initiator von Zusammenkünften, Feiern usw.

[C] Sie bringen auch andere auf den Geschmack – und ihnen die eine oder andere Auszeit. S. 173

48.4 Die Entwicklung des Genussmenschen

„Haben Genussmenschen diese Fokusstärke, müssen sie irgendwann entscheiden, ob sie sie zum Beruf machen wollen oder nicht.

Das ist die vielleicht größte Herausforderung; hierhin liegen viele Chancen, aber natürlich auch Risiken." S. 173

---

49. Designer

„Was Designer […] [designt] haben, wirkt stets ausgewogen und gut zueinander passend.

Diese Menschen lieben Farben und Formen und können sie harmonisch zusammensetzen. […]

Designer haben das gewisse Auge, eine visuelle Kraft, die größer ist als die anderer. […]

Räumliches Vorstellungsvermögen hilft dieser Stärke, sich zu entwickeln. […]

Fast immer sind Designer trendbewusst.

Sie wissen, was gerade >>in<< ist, auch wenn es sein kann, dass sie sich bewusst von Trends distanzieren." S. 174

49.1 Der Designer im Quickcheck

„[A] Sie entwerfen, entwickeln, gestalten gern Ästhetisches
[A.1] Sie können es schlecht ertragen, wenn etwas Ihrem Schönheitsgefühl widerspricht

[B] Sie leitet ein Gespür für Farben, Materialen und Formen
[B.1] Manchmal erkennen Sie innere Werte nicht sofort

[C] Sie beobachten vergangene und künftige Trends, um daraus Ideen zu generieren
[C.1] Sich von Vorbildern zu lösen und eine eigene Linie zu entwickeln kann schwerer fallen." S. 175

49.2 Jobs für Designer

„Zartbesaitete Designer sind manchmal besser aufgehoben, wenn sie Design als >>Zweitstärke<< nutzen, etwa in der Erstellung von Präsentationen oder der Einrichtung und Gestaltung von Arbeits- und Wohnräumen.

Sind Sie Berufseinsteiger, kombinieren Sie Design doch zum Beispiel mit Wirtschaft. […]

Designer mögen folgende Aufgaben:

[A] etwas gestalten
[B] etwas verschönern
[C] den Dingen Form und Farbe geben" S.175

49.3 Der Designer im Team

„[A] Sie sind ein feinsinniger Kollege
[A.1] Lernen Sie, Ihre Ideen zu verkaufen

[B] Sie werden wegen Ihrer Kreativität geschätzt

[C] Vielen ist Ihre künstlerischer Seite vielleicht gar nicht bekannt." S.176

49.4 Die Entwicklung des Designers

„Designer profitieren außerdem sehr von der Fähigkeit, das, was sie visuell antreibt, in Worte zu fassen." S. 176

---

50. Komponist

„Komponisten sind wahre Künstler.

Meist können sie nicht begründen, warum sie etwas so oder so machen, kombinieren oder variieren.

Es steckt in Ihnen drin, es ist ein Teil von Ihnen.

Natürlich kommt diese Leidenschaft nicht von ungefähr. […] S. 177

50.1 Der Komponist im Quickcheck
[A] Sie drücken sich gern über Kunst / Musik aus
[A.1] Praktische Belange sehen Sie oft nicht
[B] Sie lieben das Erschaffen von Kunst / Musik
[B.1] Teamarbeit fällt Ihnen manchmal schwer
[C] Sie haben immer eine Vorstellung, wie etwas aussehen / klingen muss
[C.1] Etwas nur abzuarbeiten befriedigt Sie nicht" S. 177

50.2 Jobs für Komponisten

„Komponisten mögen folgende Aufgaben:

[A] etwas Künstlerisches erschaffen
[B] etwas Künstlerisches perfektionieren
[C] etwas Künstlerisches kombinieren“ S. 178

50.3 Der Komponist im Team

„In ganz normalen, gemischten Teams wirken sich künstlerische Stärken meist vor allem durch eine größere Feinsinnigkeit aus.

Sehen sie diese als wertvolle Ressource für die gemeinsame Kreativität und Kommunikation […].

[A] Sie sind ein feinsinniger, aber auch eigenwilliger Kollege
[A.1] Wenn Sie diese Stärke im Job nicht leben können, suchen Sie sich eine Möglichkeit zur Entfaltung

[B] Sie werden wegen Ihrer Kreativität geschätzt

[C] Vielen ist Ihre künstlerische Seite vielleicht gar nicht bekannt“ S.179

50.4 Die Entwicklung des Komponisten

„Für Komponisten gilt noch mehr als für Designer, dass die Stärke geübt und entwickelt werden muss. Auch Sie braucht Begleitstärken. „ S. 179

---

51. Menschenkenner

„Menschenkenner beherrschen die hohe Kunst der feinen Beziehung.

Sie sind sensible Beobachter voller Empathie.

Sie lieben andere Menschen und finden auf eine schwer beschreibbare […] Weise immer und überall den Zugang zu anderen.

Sie sind eine Art nach außen gerichteter >>Schöngeist<<.

Ihre Antennen sind so fein, dass sie alles um sich herum wahrnehmen.

All das kanalisiert sich […] und wirkt auf Sprache und Körperhaltung.

Manche mögen es Empathie nennen, doch es ist mehr als das: die Fähigkeit, diese mit Körper, Geist und Seele umzusetzen. […]

Dem Menschenkenner ist sein Gegenüber so wichtig, dass er sich auf den anderen einstellt – mit Haut und Haaren. Und ihn schnell und tief kennenlernt.

Dadurch kann er Verhalten voraussagen und kleinste Stimmungsschwankungen sofort erspüren.“ S.180

51.1 Der Menschenkenner im Quickcheck

[A] Sie haben ein auffallendes feines und sicheres Gespür für Bedürfnisse und Gefühle von anderen
[A.1] Grobheit irritiert Sie

[B] Sie fühlen sehr intensiv mit anderen mit, empfinden genau, was sie empfinden
[B.1] Manchmal sind Sie zu rücksichtsvoll, setzen zu wenig Grenzen

[C] Sie können sich leicht auf Sprache, Denken und Körperhaltung von anderen einstellen, ob Bauarbeiter oder Vorstand
[C.1] Sie finden sehr leicht Zugang, könnten manchmal aber auch ausgenutzt werden“ S. 180

51.2 Berufe für Menschenkenner

„Der Menschenkenner eignet sich wunderbar für alle sozialen Berufe, könnte aber auch als unterstützende und motivierende Führungskraft sehr begabt sein. […]

Menschenkenner mögen folgende Aufgaben:

[A] sich einfühlen
[B] such auf andere einstellen
[C] Situationen verstehen und darauf reagieren“ S. 181

51.3 Der Menschenkenner im Team

„Im Team ist der Menschenkenner stets ein angenehmer Kollege, der alle verstehen kann.

Er kommt mit vielen unterschiedlichen Temperamenten zurecht und ist somit auch ein gutes Bindeglied in interdisziplinären Gruppen.

Im direkten Kundenkontakt ist er oft sehr gut, außerdem könnte es ihm liegen, Schulungen zu geben und anderen etwas beizubringen. […]

[A] Sie sind sehr rücksichtsvoll gegenüber Kollegen
[A.1] Hinterfragen Sie ab und zu Ihre eigenen Einschätzungen.

[B] Sie können sehr gut im Kundenkontakt sein

[C] Sie verbreiten eine angenehme Atmosphäre.“ S. 181

---

52. Schauspieler

„Es fällt Ihnen leicht, nicht sie selbst, sondern jemand anderes zu sein. […]“ S. 182

52.1 Der Schauspieler im Quickcheck

[A] Sie können ganz spontan in verschiedene Rollen schlüpfen
[A.1] Sie brauchen das Spiel manchmal zu sehr
[B] Man sagt Ihnen Entertainer-Qualitäten nach
[B.1]In Manchen Momenten können Sie oberflächlich wirken
[C] Sie lieben die Bühne, wo auch immer sie ist
[C.1] Manchmal täte ein zeitweiliger Aufenthalt hinter der Bühne gut“ S. 183

52.2 Jobs für Schauspieler

„Ein Großteil der heutige Speaker-Szene besteht aus Schauspielern, wobei einige eigentlich keine richtigen Schauspieler sind, weil Sie nur sich selbst spielen. […]

Schauspieler mögen folgende Aufgaben:

[A] sich auf der Bühne präsentieren
[B] improvisieren
[C] mit einem Publikum interagieren“ S. 183

52.3 Der Schauspieler im Team

„Wahrscheinlich ist der Schauspieler der Kollege, den man am besten vorschicken kann, um andere Abteilungen, Lieferanten oder Kunden von etwas zu überzeugen. […]

[A] Sie sorgen oft für ein Lachen

[B] Sie könnten gut als >>Außenminister<< arbeiten

[C] Sie reden und gestikulieren eher viel.“ S.184

---

53. Schreibtalent

„Das Schreibtalent […] muss nicht einmal gut in Deutsch gewesen sein. Es spielt mit Wörtern und nutzt Sprache als Form des künstlerischen Ausdrucks.

Das geschriebene Wort hat für Schreibtalente eine ganz besondere Bedeutung. […]

Worüber und wie ein Schreibtalent gern schreibt, ergibt sich aus anderen Stärken. […]“ S. 185

53.1 Das Schreibtalent im Quickcheck

[A] Sie können alles in auffallend schöne und klare schriftliche Worte fassen
[A.1] Sie ziehen sich öfter mal zurück

[B] Sie nutzen das Spiel mit geschriebenen Worten als zentrales Ausdrucksmittel
[B.1] Manchmal schreiben Sie lieber, als dass Sie reden

[C] Mit dem, was Sie schreiben, bewirken Sie immer viel: Sie berühren andere oder wecken sie auf
[C.1] Sie sind emotional, auch wenn Sie dies jenseits des Schreibens vielleicht selten zeigen.“ S. 186

53.2 Jobs für Schreibtalente

„Schreibtalente mögen folgende Aufgaben:

[A] Texte erschaffen
[B] Sätze komponieren
[C] Bilder im Kopf erzeugen“ S. 186

53.3 Das Schreibtalent im Team

„Sind sie umgeben von Menschen, die weniger Talent in diesem Feld haben als Sie, so werden Sie wahrscheinlich sehr geschätzt.

[A] Sie werden für Ihr Talent für schöne Worte geschätzt
[A.1] Helfen Sie auch andere beim Worte-Finden.

[B] Oft fragt man Sie nach passenden Formulierungen

[C] Sie schreiben druckreifer und oft auch schneller als andere“ S. 187

53.4 Die Entwicklung des Schreibtalents

„Je mehr Sie schreiben, desto besser und schneller werden Sie.“ S.187

---

54. Spiritualist

„Spiritualsten sind emotionale Menschen […].

Sie betonen Aspekte des Lebens, die jenseits der Körperlichkeit in der geistigen Welt liegen.

Somit sind sie das Gegenmodell zum Rationalisten, der nur für möglich hält, was er vor sich sieht – meist sind die Denker-Typen so.

Spiritualisten sind offen für Dinge, die sich nicht erklären lassen. […]

Ich grenze den Spiritualisten vom Esoteriker ab, der von Engeln und allerlei Kommerz abhängig ist und keine Fragen mehr stellt. […]

Eine spirituelle Stärke ist dann gegeben, wenn ein Mensch Dinge für möglich hält, die unmöglich scheinen, und gedanklich Grenzen überschreitet.

Der echte spirituelle Mensch ist ein Mensch, der sich entwickelt und nach neuen Kenntnissen sucht.

Dies kann auch im Wirtschaftskontext wertvoll sein.“ S.188

54.1 Der Spiritualist im Quickcheck

[A] Sie nehmen übersinnliche Dinge wahr- Dinge, die sich schwer erklären lassen

[A.1] Sie brauchen nicht für alles Beweise

[B] Sie glauben fest an Schicksal und an Zufälle, die keine sind
[B.1] Sie laufen manchmal Gefahr, abzuheben

[C] Andere vertrauen Ihren Ahnungen und Intuitionen sehr
[C.1] Sie gelten als das Gegenteil eines Rationalisten“ S.188

54.2 Jobs für Spiritualisten

Spiritualisten mögen folgende Aufgaben:

[A] fühlen
[B] Eingebungen haben
[C] Grenzen überschreiten“ S. 189

54.3 Der Spiritualist im Team

„Im Team ist der Spiritualist eine besondere Persönlichkeit, die idealerweise für ihre Intuition geschätzt wird und Anerkennung bekommt.

Deshalb ist es wichtig, dass er mit Personen zusammenarbeitet, die offen sind für anderes Denken und die oft feinen Antennen des Spiritualisten achten.

[A] Sie werden für Ihre Intuition geschätzt
[A.1] Wenn Sie zusätzlich die Verstandesseite einbeziehen und schärfen, werden Sie auch von rationalen Charakteren geschätzt

[B] Vieles sehen Sie bereits lange vorher kommen

[C] Sie haben sehr feine Antennen“ S.189

54.4 Die Entwicklung des Spiritualisten

„Spiritualisten können anerkannte Gesprächspartner auch für Atheisten und Menschen werden, die Ratio betonen. […]

---

55. Stilist

„Für Stilisten ist Kleidung Ausdruck von Persönlichkeit. Sie achten auf Details. Sie lieben es individualistisch. Sie haben eben >>Stil<< und ein gutes Auge. […] S. 190

55.1 Der Stilist im Quickcheck

„[A] Sie sind ein guter Repräsentant nach außen
[A.1] Sie neigen vielleicht ein wenig zur Arroganz

[B] Sie nutzen Kleidung oder Einrichtung als Ausdruck von Persönlichkeit
[B.1] Sie haben einen hohen Wiedererkennungswert, gelten eventuell aber auch als schrill

[C] Sie haben einen ausgesprochenen Sinn für Schönes
[C.1] Sie legen Wert auf Äußeres – manchmal zu viel ?“ S. 191

55.2 Jobs für Stilisten

„Stilisten mögen folgende Aufgaben:

[A] such und andere stylen
[B] auf äußere Details achten
[C]Stil erkennen“ S. 191

55.3 Der Stilist im Team

„Stilisten ist oft nicht bewusst, dass sie allein schon durch ihr Auftreten punkten und für kundennahe Tätigkeiten prädestiniert sind, etwa in der Beratung.

Ihr angenehmes Äußeres öffnet so manche Tür.

Im Team setzen Sie Trends, die andere beeinflussen.

Nutzen Sie das auf eine natürliche und zugewandte Art.“ S. 192

„[A] Sie kommen bei Kunden sehr gut an
[A.1] Sie sind ein guter Repräsentant nach außen. Sie haben einen hohen Wiedererkennungswert.

[B] Sie beeinflussen die anderen durch Ihren Stil positiv.

[C] Sie sind jemand, den man gut um stilistischen Rat fragen kann.“ S. 192

55.4 Die Entwicklung des Stilisten

„Stil hat man nicht, man entwickelt Ihn – oft parallel zur eigenen Persönlichkeit. […]

[Irgendwann] ist die Zeit reif, die Stärke auch als Berater zu nutzen.

Denn gute Berater haben nicht nur einen eigenen Stil, sondern erkennen auch den des Gegenübers.“ S, 192

Ende der Zusammenfassung
